



Природно-математички факултет
Универзитет у Новом Саду

Трг Доситеја Обрадовића 3, 21000 Нови Сад, Србија

тел 021.455.630 факс 021.455.662 e-mail dekanpmf@uns.ac.rs web www.pmf.uns.ac.rs

ПИБ 101635863 МБ 08104620

Број: 0601-837/3
Датум: 22.12.2016.

На основу члана 3. став 2, и става 4. Закона о раду ("Сл. гласник Р. Србије", број 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013 и 75/2014) и члана 60. Статута Природно-математичког факултета, број: 0601-335/7 од 31.03.2016. године, Савет Природно-математичког факултета у Новом Саду, дана 22.12.2016. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ УНИВЕРЗИТЕТА У НОВОМ САДУ, ПРИРОДНО-МАТЕМАТИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У НОВОМ САДУ

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

(1) Овим Правилником о раду Универзитета у Новом Саду, Природно-математичког факултета у Новом Саду (у даљем тексту: Правилник), уређују се у складу са Законом о раду права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених на Универзитету у Новом Саду, Природно-математичком факултету у Новом Саду (у даљем тексту: Факултет) као послодавца.

Члан 2

(1) Овај Правилник се непосредно примењује на све запослене на Факултету без обзира да ли су чланови репрезентативног синдиката, неког другог синдиката или нису чланови синдиката.

(2) Овим Правилником о раду се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада за запосленог од права и услова утврђеним Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и Посебним Правилником о раду за високо образовање (у даљем тексту: Посебни Правилник).

(3) Запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Правилником о раду и уговором о раду,

Члан 3

(1) На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, те се на запослене који су у звању наставника, сарадника и истраживача имају применити одредбе Закона о високом образовању и Закона о научноистраживачкој делатности, а посебно у области поступка избора у звање и заснивања радног односа, радног времена, плаћеног одсуства ради стручног усавршавања и престанка радног односа ради одласка у пензију, као и други видови права и обавеза утврђених овим законима.

ІІ РАДНИ ОДНОСИ

ІІ. 1. Заснивање радног односа

Члан 4

(1) Радни однос се заснива уговором о раду са лицем које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове утврђене Правилником о систематизацији радних места.

(2) Услови за избор, заснивање и престанак радног односа наставника и сарадника, регулисани су Законом о високом образовању и општим актом Факултета.

Члан 5.

(1) Одлуку о потреби за попуњавањем слободног радног места у ваннастави (новоотворено или упражњено) доноси декан Факултета самостално или на предлог директора департмана.

(2) У случају више кандидата, избор кандидата врши декан, на предлог директора департмана.

(3) Факултет је дужан да уколико је било више кандидата за упражњено радно место, обавести остале кандидате о одлуци декана.

Члан 6.

(1) Радни однос заснива се уговором о раду.

(2) Факултет је дужан са лицем које заснива радни однос пре ступања на рад да закључи уговор о раду.

(3) Уговор о раду у име и за рачун Факултета закључује декан Факултета.

Члан 7.

(1) Са запосленим се може засновати радни однос и са непуним радним временом, у ком случају запослени има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмено времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или уговором о раду другачије одређено.

(2) Факултет је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

(3) Факултет је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом који ради на истим и сличним пословима.

(4) Факултет је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

(5) Начин, поступак и рокови обавештавања запослених о доступности послова са пуним и непуним радним временом и сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом регулисаће се посебним општим актом Факултета.

(6) Акт из става 5. овог члана доноси декан Факултета.

Члан 8.

(1) Запослени остварује права и обавезе из радног односа по потписивању уговора о раду даном ступања на рад.

Члан 9.

(1) Запослени ступањем на рад стиче право на одговарајућу зараду, на накнаду зараде на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанства личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и права на друге облике заштите у складу са законом.

(2) Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, у складу са законом.

(3) Запослени млађи од 18 година имају право на посебну заштиту.

Члан 10.

(1) Општим актом Факултета могу се утврдити радна места за која је као посебан услов за рад предвиђен пробни рад, или претходна провера радних способности кандидата, осим за приправничка радна места.

Члан 11.

(1) Претходну проверу радних способности врши посебна Комисија састављена од 3 члана који имају најмање исти степен стручне спреме као кандидат.

(2) Комисију именује декан.

(3) Комисију могу да чине и лица која нису радници послодавца и то у случају када нема довољан број запослених који имају најмање исти степен стручне спреме као кандидат.

(4) Комисија доставља декану мишљење о радним способностима кандидата у коме је извршено оцењивање, након чега декан доноси своју одлуку.

(5) Начин оцењивања одређује декан у одлуци о образовању Комисије.

Члан 12.

(1) Уговором о раду може се уговорити пробни рад за обављање једног или повезаних односно сродних послова утврђених уговором о раду. Пробни рад не може да траје дуже од 3 месеца.

(2) Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада.

(3) Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме као запослени на пробном раду и која има три члана.

(4) Комисију именује декан.

(5) Комисија је дужна да поднесе свој извештај декану.

(6) Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Факултет или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Факултет је дужан да образложи отказ уговора о раду.

II. 2. Приправници

Члан 13.

(1) Радни однос са приправником се заснива на одређено време и то на радним местима одређеним општим актом Факултета.

Члан 14.

(1) Приправнички стаж траје:

- за III, IV и V степен стручне спреме..... 6 месеци,

- за VI степен стручне спреме..... 8 месеци,

- за VII степен стручне спреме..... 12 месеци

Члан 15.

(1) По истеку приправничког стажа, приправник полаже стручни испит пред комисијом коју именује декан за полагање стручног испита која је састављена од три члана, са најмање истом стручном спремом као приправник.

(2) Чланови комисије не морају бити запослени на Факултету.

Члан 16.

(1) Приправнику који је засновао радни однос на одређено време радни однос престаје након положеног приправничког испита.

Члан 17.

(1) Факултет је дужан да након пријема новозапосленог о томе информише синдикалну организацију на Факултету.

II. 3. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 18.

(1) Право и обавеза запосленог је да се, у току трајања радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава.

Члан 19.

(1) Факултет је дужан да у складу са потребама наставно-научног рада, променом процеса рада или увођењем новог начина и организације рада омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених на Факултету.

(2) Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, обезбеђују се из средстава Факултета и других извора, а на основу плана образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених на Факултету.

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

Члан 20.

(1) Одлуку о упућивању на неки од предвиђених облика стручног усавршавања у земљи или иностранству доноси декан Факултета, на основу писмено образложеног предлога директора департмана на ком запослени ради.

(2) Одлука из става 1. овог члана садржи: облик стручног усавршавања, време на које се запослени упућује на стручно усавршавање, и права и обавезе запосленог у току стручног усавршавања.

(3) Запослени за време стручног усавршавања има право да одсутствује са рада уз накнаду зараде у складу са одредбама овог Правилника.

Члан 21.

(1) Запослени може у току рада да буде распоређен на сваку врсту послова које одговарају његовој стручној спреми, знању и способностима ако то захтевају потребе процеса и организације рада.

(2) По потреби, привремено или трајно, уз измену уговора о раду, запослени може бити распоређен на рад из једног у друго место.

(3) Запосленом, који не остварује просечне резултате рада или оне који су испод прописаних норматива и стандарда рада, или оне који су утврђени планом рада или не показује потребна знања и способности за обављање послова које обавља, због чега не остварује најмање ни просечне резултате рада у дужем периоду, може се понудити закључење уговора о раду под измењеним условима.

Члан 22.

(1) Ако запослени у времену од најмање 3 а најдуже 6 месеци не показује потребна знања и способности за обављање послова радног места на коме је распоређен или не остварује одговарајуће резултате рада, декан покреће поступак за утврђивање знања и способности односно резултата рада тог запосленог.

(2) Поступак се покреће на основу захтева декана или директора департмана.

(3) Декан одлуком образује комисију која утврђује знања и способности односно резултате рада запосленог.

(4) Комисија мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме као запослени и броји три члана.

(5) Чланови комисије не морају бити запослени на Факултету.

(6) Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова радног места или да не остварује одговарајуће резултате рада запослени се одлуком декана распоређује на друго радно место које одговара његовим радним способностима и знању.

(7) Ако таквог радног места нема запосленом престаје радни однос у складу са чланом 180а. Закона о раду.

Члан 23.

(1) Решење о распоређивању доноси декан и оно мора бити образложено.

(2) Ово Решење је коначно у првом степену и делује од тренутка достављања запосленом.

II. 4. Радно време

Члан 24.

(1) Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно. Радна недеља траје 5 радних дана. Дневно радно време износи 8 часова.

(2) Наставник, сарадник у оквиру 40 часовне радне недеље остварује све облике образовног и научног рада, утврђеног наставним планом.

(3) Радно време утврђује декан у складу са потребама рада и утврђеним наставним планом.

II. 5 Непуно радно време

Члан 25.

(1) Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са одредбама Закона о раду.

II. 6. Прековремени рад

Члан 26.

(1) На захтев декана или од њега овлашћеног лица, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла, у случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран и у другим случајевима предвиђеним Законом и Посебним Правилником о раду.

(2) Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

(3) Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

II. 7. Приправност

Члан 27.

(1) На захтев декана или од њега овлашћеног лица, запослени је обавезан да буде приправан да се одазове на позив Факултета да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови налазе, за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом.

(2) Време у коме је запослени приправан да се одазове на позив за остварене сате приправности не сматра се радним временом.

(3) За време приправности запослени се не може удаљити из места боравка и дужан је да Факултету достави број телефона на који је доступан.

(4) Ако је запослени коме је уведена приправност, долазио на рад, време ефикасног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

(5) Запосленом се дежурство може одредити највише четири дана у току месеца по унапред утврђеном распореду.

III ОДМОР И ОДСУСТВА

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

Члан 28.

(1) Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор у складу са Законом и овим Правилником.

III.2. Годишњи одмор

Члан 29.

(1) Запослени на Факултету по правилу користе годишњи одмор за време семестралног распуста.

(2) За време семестралног распуста наставно-научно особље може бити ангажовано искључиво у обављању наставно-научних послова.

(3) Годишњи одмор може се користити у целини или у два или више делова.

(4) Уколико запослени користи цео годишњи одмор исти мора да започне у календарској години за коју користи годишњи одмор.

(5) Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању у најмање две радне недеље у континуитету у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

(6) Запослени може други део годишњег одмора користити у деловима само на свој захтев, у договору са Факултетом.

(7) Време коришћења годишњег одмора утврђује се , по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, који доноси директор департмана за запослене на департману и декан Факултета за запослене у Деканату.

(8) Факултет може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређених за коришћење годишњег одмора.

Члан 30.

(1) Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 а највише 25 радних дана за годину дана рада.

(2) Запослени са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена жена са навршених 25 година радног стажа или са навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању до 30 радних дана.

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

(4) 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 о раду.

(5) Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из става 1. и 2. овог члана за сваки месец рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 31.

(1) Дужина годишњег одмора утврђује се у трајању од 25 радних дана односно 30 радних дана, у складу са чланом 29. овог Правилника, тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1. по основу доприноса на раду - 2 или 3 радна дана;

2. услова рада - од 1 до 4 радна дана;

3. радног искуства - за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан;

4. образовања и оспособљености за рад:

- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од 1 године, образовање за рад у трајању од 2 године или средње образовање у трајању од 3 године – 1 радни дан,

- за средње образовање у трајању од 4 године, специјалистичко образовање након средњег образовања или више образовање – 2 радна дана,

- за високо образовање – 3 радна дана,

5. други критеријуми

- раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичку ометеност у раду – 4 радна дана;

- раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или преко 50 година живота - 4 радна дана.

III.3. Плаћено одсуство

Члан 32.

(1) Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 5 радних дана у следећим случајевима:

1. склапање брака - 5 радних дана;

2. порођај 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. селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана;

6. селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана;

7. полагање стручног или другог испита у зависности колико траје - од 1 до 5 радних дана;

8. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. 5 радних дана.

(2) 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, изузимајући дан давања крви – 2 узастопна радна дана;

3. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 5 радних дана.

(3) Ужи чланови породице у смислу става 1. тачка 3. и става 2. тачка 1. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 33.

(1) Факултет може да обезбеди плаћено одсуство за обављање стручног и научног рада и усавршавање запослених од интереса за Факултет, у укупном трајању до годину дана.

(2) Одлуку из става 1. доноси декан на образложени предлог Већа департмана.

(3) Наставнику после 5 година проведених у настави на Факултету може бити одобрено плаћено одсуству у трајању до једне школске године ради стручног и научног усавршавања.

III.4. Неплаћено одсуство

Члан 34.

(1) На предлог већа департмана, Факултет је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

1. дошколовања - од 30 дана до три године;

2. учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;

3. школовање на постдокторским студијама до три године;

4. израде докторске дисертације - до годину дана.

(2) Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице.

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

(4) Запослени има право на мировање радног односа у случајевима утврђеним чланом 79. Закона.

IV. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

IV.1. ЗАРАДЕ

Члан 35.

(1) Запослени има право на одговарајућу зараду, накнаду зараде и друга примања у складу са Законом, овим Правилником и уговором о радом.

Члан 36.

(1) Коефицијент сложености рада за запослене на Факултету утврђени су Уредбом о нормативима и стандардима услова рада Универзитета и Факултета за делатности које се финансирају из буџета и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

(2) Коефицијенти сложености рада за финансирање плата наставника и сарадника факултета и универзитета су:

- редовни професор, самостални уметнички сарадник

и научни саветник са докторатом 30,19

- ванредни професор, виши научни сарадник,

виши уметнички сарадник са докторатом 28,01

- самостални стручни сарадник на академији или факултету уметности са докторатом	27,46
- доцент, научни сарадник, уметнички сарадник, библиотекар саветник, генерални секретар универзитета са докторатом	25,65
- виши стручни сарадник на академији или факултету уметности са докторатом.....	22,62
- асистент доктор наука	21,75
- виши предавач или виши лектор на факултету	20,96
- асистент магистар, истраживач - сарадник, асистент - уметнички сарадник, предавач	20,17
- стручни сарадник на академији или факултету уметности.....	19,78
- асистент – приправник	18,58
- стручни сарадник	17,91.

(3) Коефицијенти сложености рада за финансирање плата запослених у универзитетском образовању су:

- Стручни сарадник, правник, економиста, библиотекар, истраживач, лектор, преводацац, секретар факултета, шеф кабинета ректора (VII степен стручне спреме)	17,32
- Шеф рачуноводства (VI степен стручне спреме)	13,73
- Виши технички сарадник, виши стручни сарадник и самостални виши књижничар (VI степен стручне спреме).....	13,73
- Контиста, билансиста, финансијски послови, административно-технички послови, програмер, референт за опште послове и статистичар (VI степен стручне спреме)	13,73
- ВКВ мајстор, радник на одржавању опреме, инсталација, уређаја и возног парка, домар (V степен стручне спреме)	9,16
- Самостални књижничар (IV степен стручне спреме)	11,15
- Финансијско-рачуноводствени послови, контиста, билансиста, административно-технички секретар, лаборант - техничар, технички секретар, дактилограф, књижничар, послови уношења податка на рачунару, возач путничког возила, архивски помоћник и књиговезац (IV степен стручне спреме).....	8,62
- Ложач, послови КВ радника, послови уношења података на рачунару, послови одржавања инсталација, возач, помоћник обдуцент, домар, економ, набављач (III степен стручне спреме).....	7,82
- Портир, чувар, курир, домар, магационер, телефониста (III степен стручне спреме).....	7,82
- Вртлар, шталар и чувар експерименталних животиња (II степен стручне спреме).....	6,83
- Манипулативни радник (II степен стручне спреме).....	6,83
- Спремачица (I степен стручне спреме).....	6,30
- Физички радник	5,99.

Члан 37.

(1) На основу одредаба Уредбе о нормативима и стандардима услова рада Универзитета и Факултета за делатности које се финансирају из буџета, коефицијенти запослених који врше одговарајуће функције увећавају се, на следећи начин:

- декану факултета 30%;
- продекану 20%
- директору департмана 20%;

- шефу катедре 10%
- секретару установе 10%
- шефу рачуноводства 10% и
- шефу одсека групе или службе 5%.

(2) Накнада за вршење функције студента продекана износи 20% од основне зараде редовног професора из члана 36. овог Правилника на месечном нивоу.

Члан 38.

(1) Декану, продекану и директору департмана увећава се коефицијент утврђен применом чланова 36. и 37. овог Правилника 30% уколико организује и изводи наставну делатност у пуном обиму.

(2) Коефицијент по коме се запосленом обрачунава увећање зараде по основу увећања зараде утврђеног у ставу 1. овог члана утврђује се тако што се зарада увећава за 30% од висине коефицијента који је добијен применом мерила садржаним у члану 36. и 37. овог Правилника.

Члан 39.

(1) Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања у складу са овим Правилником и уговором о раду.

Члан 40.

(1) Зараде, односно плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додаток на зараду, и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са Законом.

(2) Зарада се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

(3) Зарада запосленог може да се увећа и по основу сопствених прихода које оствари Факултет у складу са Законом.

Члан 41.

(1) Основна зарада, одређује се на основу услова утврђених Правилником о систематизацији послова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду, односно решењем и времена проведеног на раду.

(2) Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама, који се регулише општим актима Факултета.

Члан 42.

(1) Радни учинак утврђује се на основу оцене о радном учинку запосленог од стране непосредног руководиоца према нормама и стандардима.

(2) Оцена о радном учинку запосленог из става 1. овог члана садржи предлог о увећању односно о умањењу задраде.

Члан 43.

(1) Радни учинак се цени кроз додатне напоре за остваривање квалитета и квантитета у обављању делатности, придржавајући се правила струке и доприноса њеном унапређењу.

(2) На основу постигнутих резултата декан може донети одлуку о увећању зараде до 30% зараде. Основ за израчунавање је зарада коју је радник остварио у месецу у коме се повећање исплаћује.

(3) Коефицијент по коме се запосленом обрачунава увећање зараде по основу увећања зараде утврђеног у ставу 1. овог члана утврђује се тако што се зарада увећава до 30% од висине коефицијента који је добијен применом мерила садржаним у члану 36. и 37. овог Правилника.

Члан 44.

(1) Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа утврђених у члану 37, 38. и 43. овог Правилника, зарада запосленог се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

(2) Коефицијент по коме се запосленом обрачунава увећање зараде по основу увећања зараде утврђеног у ставу 1. овог члана утврђује се тако што се зарада увећава коефицијентом који је добијен применом мерила садржаним у ставу 1. овог члана.

Члан 45.

(1) Учешће запосленог на међународним пројектима којима Факултет руководи или учествује на било који начин у реализацији међународног пројекта се цени као радни учинак кроз додатне напоре за остваривање квалитета и квантитета у обављању делатности.

(2) Декан може донети одлуку о увећању зараде по основу радног учинка описаног у ставу 1. овог члана на предлог руководиоца пројекта.

(3) Висина увећања зараде по основу радног учинка описаног у ставу 1. овог члана, утврђује се на основу радних листа а према категорији посла у складу са правилима међународног пројекта која су дефинисана међународним уговором којим се регулише реализација пројекта.

(4) Радне листе из става 2. овог члана потписују запослени и руководилац пројекта и доставља служби рачуноводства на месечном нивоу пре сваке исплате увећања зараде и то за месец за који се исплата врши.

Члан 46.

(1) Учешће запослених на реализацији извођења наставе по основу уговора о извођењу дела наставе сачињених између Факултета и других високошколских установа као буџетских корисника на истом буџетском нивоу се цени као радни учинак кроз додатне напоре за остваривање квалитета и квантитета за обављање делатности Факултета.

(2) Декан може донети одлуку о увећању зараде по основу радног учинка описаног у ставу 1. овог члана на предлог директора департмана.

(3) Увећање зараде по основу радног учинка описаног у ставу 1. овог члана може се утврдити одлуком о увећању зараде у висини до 30% зараде.

(4) Основ за израчунавање увећања зараде утврђен у ставу 3. овог члана је зарада коју је радник остварио у месецу у коме се повећање исплаћује.

Члан 47.

(1) На основу смањеног радног учинка, декан може умањити зараду највише у висини 15% месечне зараде радника у трајању од једног до шест месеци.

(2) Основ за израчунавање умањења је зарада коју је радник остварио у месецу у коме је изречена мера умањења зараде.

Члан 48.

(1) Зарада запосленог који је ангажован на пројекту ресорног министарства одређује се на основу уговора закљученог између тог министарства и Факултета.

(2) Зарада запосленог који је ангажован на међународним пројектима којима Факултет руководи или учествује на било који начин у реализацији међународног пројекта, одређује се на основу радних листа, а према категорији посла у складу са правилима међународног пројекта која су дефинисана међународним уговором којим се регулише реализација пројекта.

(3) Радне листе из става 2. овог члана потписују запослени и руководилац пројекта и доставља служби рачуноводства на месечном нивоу пре сваке исплате зараде и то за месец за који се исплата врши.

Члан 49.

(1) Уколико је према броју уписаних студената, према оствареним средствима на пројектима које Факултет потписује са трећим лицима и према средствима оствареним на међународним пројектима којима Факултет руководи или учествује на било који начин, Факултет остварио већа средства од оних која су потребна за исплату зарада по члану 40. овог Правилника односно по потписаним уговорима, декан може донети одлуку о висини средстава за повећање зарада до 50%.

Члан 50.

(1) Уколико је Факултет остварио већа средства од оних која су потребна за исплату зарада по члану 40. овог Правилника, по основу потписаних уговора и пружања услуга на тржишту трећим лицима у оквиру регистроване делатности Факултета, декан може донети одлуку о увећању зараде запосленог.

(2) Зарада запосленог по основу става 1. овог члана се може увећати до 80% од зараде запосленог која је утврђена применом члана 36. и 37. овог Правилника.

(3) Одлуку из става 1. овог члана декан доноси на предлог директора Департамента или продекана за организацију и финансије, уз образложени захтев непосредног руководиоца запосленог.

Члан 51.

(1) Уколико су остварена средства тако мала да нису довољна за исплату зарада по члану 40. овог Правилника, Декан ће донети одлуку о корекцији зарада уз сагласност Савета Факултета, а у складу са Правилником и Законом.

Члан 52.

(1) Запослени има право на увећану зараду:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
2. за рад ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице; (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана)
3. за прековремени рад - 26% од основице;
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца 0,4% од основице

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

(3) Основицу за утврђивање увећане зараде из става 1. овог члана представља зарада запосленог за остварени рад и време проведено на раду.

(4) Под истим послодавцем у смислу става 1. тачка 4. овог члана подразумевају се све установе у истој делатности обухваћене истим планом мреже, односно основане од истог нивоа власти.

IV.2 НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 53.

(1) Запослени има право на накнаду зараде, у висини просечне зараде, у претходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

1. плаћеног одсуства;
2. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
3. давање органа у хуманитарне сврхе и
4. присуствовање седницама органа и организација међународног карактера у својству члана по налогу ресорног министарства;
5. за време одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Члан 54.

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

1. у висини од 85% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;
2. у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

IV.3. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 55.

- (1) Запослени има право на накнаду трошкова, и то:
1. накнада трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада;
 2. за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству.

IV.3.1. Накнада трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада

Члан 56.

- (1) Запосленом се надокнађују трошкови превоза за долазак на рад и за одлазак с рада у висини цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају, а највише до 150 км удаљености од седишта послодавца.
- (2) Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Факултет дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Факултета.

IV.3. 2. Накнада трошкова службеног путовања у земљи и иностранству

Члан 57.

- (1) Службено путовање, у смислу овог Правилника, јесте путовање на које се запослени упућује да, по налогу декана односно директора департамента (у даљем тексту: овлашћено лице), изврши службени посао ван места рада.
- (2) Накнада трошкова службеног путовања у земљи и иностранству регулише се Правилником о службеним путовањима запослених на Природно-математичком факултету у Новом Саду.

IV.4 ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 58.

- (1) Факултет је дужан да исплати запосленом:
1. отпремнину при одласку у пензију најмање у висини две просечне зараде запосленог у моменту исплате или, уколико је то за запосленог повољније, у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику или, уколико је то за запосленог повољније, у висини две просечне зараде на Факултету;
 2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице односно члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини трошкова који признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања, или накнада правданих трошкова услуга до висине две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику;
 3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике зараде, односно плате односно накнаде коју остварује на основу овог уговора и зараде, односно плате коју би остварио да ради;
- (2) Факултет може, у складу са финансијским могућностима, да обезбеди запосленом:
1. запосленој жени - поклон или новчани износ за Дан жена у вредности - износу до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
 2. деци запосленог, старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
 3. за запосленог премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, које су наступиле за време рада, односно у време доласка и одласка са рада, у висини просечне премије тендерске понуде утврђене у складу са важећом законском регулативом.
 4. Јубиларну награду
 5. Солидарну помоћ

(3) Чланови уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 59.

(1) Јубиларна награда из члана 58. став 2. тачка 4. исплаћује се запосленом уколико постоје финансијске могућности у години када наврши 10, 20 или 30 година радног стажа на Факултету, у износу:

- за 10 година рада - 50% просечне зараде;
- за 20 година рада 100% просечне зараде;
- за 30 година рада – 150% просечне зараде.

(2) Просечна зарада, из става 1. овог члана је просечна нето зарада по запосленом остварена на Факултету у претходном месецу у односу на месец у којем се запосленом исплаћује награда.

(3) Одлуку о исплати јубиларне награде доноси декан, на предлог директора департмана, односно продекана за финансије и организацију.

Члан 60.

(1) Факултет може исплатити јубиларну награду запосленима поводом Дана Факултета.

(2) Одлуку о исплати и висини награде утврђене ставом 1. овог члана доноси декан на предлог Колегијума Факултета, у зависности од финансијских могућности Факултета, а највише у висини неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 61.

(1) Факултет може у зависности од финансијских могућности Факултета да исплати запосленом солидарну помоћ у случају:

1. настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне зараде у Републици;
2. привремене спречености за рад дуже од три месеца у висини једне просечне зараде у Републици;
3. набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе а највише у висини једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године.

Члан 62.

(1) Факултет може у зависности од финансијских могућности Факултета запосленом исплатити солидарну помоћ у следећим случајевима:

1. дуже или теже болести члана уже породице запосленог,
2. запосленом у случају смрти члана уже породице или члановима уже породице у случају смрти запосленог,
3. набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе а највише у висини једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године за члана уже породице запосленог
4. здравствене рехабилитације запосленог,
5. ублажавања последица елементарних непогода на стамбеном објекту запосленог.

(2) Висина помоћи у току године у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 1. до 4. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине неопорезованог износа утврђеним Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 63.

(1) Факултет може у зависности од финансијских могућности Факултета запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

(2) Зајам у смислу став 1. овог члана, Факултет може да одобри под следећим условима:

1. износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

2. исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;
3. враћање зајма се врши из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
4. нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

Члан 64.

- (1) Факултет може да сноси трошкове стручног усавршавања и образовања запосленог које је од интереса за Факултет.
- (2) Одлуку о висини и плаћању трошкова описаних у ставу 1. овог члана доноси декан на основу појединачног захтева запосленог и предлога директора департмана за запослене на департманима Факултета, односно на основу појединачног захтева запосленог и предлога продекана за организацију и финансије за запослене у Деканату Факултета.

Члан 65.

- (1) Факултет може да одобри стипендију ученику или студенту који је дете преминулог запосленог на Факултету а у складу са одредбама Правилника о стипендирању деце преминулих радника Факултета.

Члан 66.

- (1) Запосленом, који је привремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има, припада право на разлику у заради до висине зараде коју би остварио на радном месту са којег је распоређен.

Члан 67.

- (1) Динамика исплате зарада, накнада и осталих личних примања на Факултету вршиће се у складу са динамиком прилива средстава од стране надлежног Министарства просвете Републике Србије и по одлуци Декана Факултета.

IV.5 Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 68.

- (1) Факултет је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.
- (2) Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може да се достави запосленом у електронској форми.
- (3) Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати Факултет у складу са законом представља извршну исправу.
- (4) Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним органом оспорава законитост тог обрачуна.

IV.6 Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 69.

- (1) Факултет је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.
- (2) Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.
- (3) Евиденцију потписује декан или друго лице које декан овласти у складу са Законом.

V НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 70.

- (1) Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао Факултету, у складу са Законом и овим Правилником.
- (2) Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.
- (3) Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.
- (4) Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 71.

- (1) Постојање штете, њену висину, околности под којим је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује комисија од три члана коју образује декан или лице које овласти.
- (2) Декан, или лице које овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована и образује комисију из става 1. овог члана.
- (3) На основу извештаја комисије из става 1. овог члана, декан или лице које овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности да надокнади штету.
- (4) Решењем којим се запослени обавезује да накнади штету, утврђује се начин и рок за накнаду штете.
- (5) Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама из става 1. овог члана, о штети одлучује надлежни суд.
- (6) Запослени који на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује штету трећем лицу, а коју је надокнадио Факултет, дужан је да Факултету надокнади износ исплаћене штете.

Члан 72.

- (1) Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а до које је дошло без кривице запосленог, Факултет је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и овим Правилником.
- (2) На поступак за утврђивање постојања штете, њене висине, околности под којим је настала, постојања одговорности Факултета или другог запосленог на Факултету и друга питања од значаја за накнаду штете запосленом примењују се одредбе члана 71. овог Правилника.

VI ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 73.

- (1) Са запосленим се може уговорити забрана конкуренције за обављање одређених послова уколико постоје услови да запослени радом на Факултету стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних тајни и информација.

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

VII .1. Разлози за престанак радног односа

Члан 74.

- (1) Запосленом престаје радни однос:
 1. истеком рока за који је заснован,

2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју,
3. споразумом између запосленог и послодавца,
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
6. смрћу запосленог и
7. у другим случајевима утврђеним Законом и Статутом Природно математичког факултета у Новом Саду (у даљем тексту Статут).

Члан 75.

(1) Уколико запослени Факултету отказује уговор о раду чини то у писменом облику најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Члан 76.

(1) 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:

1. ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је запослени правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом
3. ако се запослени не врати на рад на Факултет у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу одредаба Закона о раду.

(2) Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који је својом кривицом учинио повреду радне обавезе, и то:

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако запослени незаконито располаже материјалним средствима Факултета;
6. ако запослени не поступи по прописима и правилима везаних за заштиту од пожара, експлозије, елементарне непогоде и тиме доведе до могућности наступања штетних последица;
7. ако запослени не поступи по прописима и не придржава се мера заштите запослених, заштите средстава рада и заштите животне средине;
8. ако запослени ода пословну, службену и другу тајну утврђену законом, Правилником о раду или општим актом Факултета;
9. ако запослени омета једног или више запослених у процесу рада чиме изазива отежано обављање радних обавеза других запослених;
10. ако запослени недвосмислено одбије да обави посао или послове на којима је распоређен;
11. ако запослени нецелисходно и неодговорно користи средства рада и имовину Факултета;
12. ако запослени да нетачан податак из домена повереног посла, а тај податак је важан или утиче на пословање Факултета;
13. ако запослени противправно прибави личну материјалну корист примањем поклона и других погодности у вези са радом и пословањем Факултета;
14. ако запослени одбије да се подвргне лекарском прегледу уколико је преглед обавезан за обављање његових послова;
15. ако запослени проузрокује штету Факултету изнад половине зараде коју остварује на Факултету за тај месец;
16. ако запослени износи и преноси неистините информације о стању и догађајима на Факултету или о другим запосленим;
17. ако запослени другим запосленима ускраћује остваривање права из радног односа;
18. ако се запослени недостојно и недолично понаша према другим запосленим, студентима или странкама;
19. ако запослени изазива неред или туче на Факултету или на службеном путу;

20. ако запослени намерно ствара незадовољство и узнемирење међу другим запосленима;

21. ако запослени прекрши неку од одредби Уговора о раду за чије је кршење предвиђен отказ уговора о раду, или ако наступе други услови за отказ уговора предвиђени Уговором о раду или општим актима Факултета.

(3) Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Факултета у складу са законом;

2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду

3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4. 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;

5. 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;

6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

8. ако не поштује радну дисциплину прописану општим актом Факултета односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету.

(4) Факултет може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Факултет, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачке 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом Факултета. Одбијање запосленог да се одазове на позив Факултета да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

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

2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тачка 1.-5. Закона о раду.

(6) Поступак отказа уговора о раду Факултет спроводи у складу са одредбама члана 180., 180а., 181., 184., 185. и 186. Закона о раду.

Члан 77.

(1) Факултет може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 76. овог Правилника да, 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, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 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 послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Факултет запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

VII .2. Вишак запослених

Члан 78.

(1) У случају постојања вишка запослених услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, Факултет је дужан да се при утврђивању начина решења постојања вишка запослених придржава одредби утврђених Законом.

Члан 79.

(1) Радни однос запосленом за чијим радом је престала потреба не може престати:

1. запосленој за време трудноће и са дететом до две године старости;
2. самохраном родитељу;
3. запосленом са тешко хендикепираним дететом и скраћеним радним временом;
4. запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности;
5. ако оба брачна друга раде код истог послодавца, једном од брачних другова не може престати радни однос, и
6. учесницима рата, ратним инвалидима и инвалидима рада.

Члан 80.

(1) Запослени за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених Законом или овим Правилником, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом, или у складу са социјалним програмом Оснивача, према сопственом избору запосленог.

(2) Исплата отпремнине и свих заосталих примања врши се најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа, односно у складу са динамиком исплата зарада и накнада зарада запосленима на Факултету.

VIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 81.

(1) Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

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
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад на Факултету или ако је његово понашање или присуство на раду по процени декана узрок нарушавања процеса рада, или ако постоји повреда уговора о раду због које се може отказати уговор о раду а његово присуство на раду би довело до нарушавања радне дисциплине, или до настанка штете по имовину или уредно извршавање радних обавеза других запослених.

(2) Под имовином веће вредности у смислу става 1. овог члана сматра се имовина чија је вредност већа од 100.000,00 динара.

Члан 82.

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

Члан 83.

(1) За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

(2) Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 83. овог Правилника, исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Члан 84.

(1) Удаљење запосленог са посла 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 из члана 179 ст. 2. и 3. Закона.

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

Члан 85.

(1) Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу члана 82. и 83. овог Правилника припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 84. овог Правилника и пуног износа основне зараде остварене за месец пре привременог удаљења, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду.

IX ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 86.

(1) Факултет може ако дође до измењених околности у пословању Факултета које не постоје у моменту потписивања овог уговора, да запосленом понуди закључивање анекса уговора о раду због измењених услова у раду из оправданих разлога као што су:

- 1 доношење новог, или измена постојећег акта о систематизацији радних места,
- 2 промена у делатности Факултета,
- 3 осавремењивање услова пословања увођењем технолошких, економских или организационих промена поремећаја пословања,
- 4 измена закона који регулишу материју радних односа,
- 5 у другим случајевима када дође до измењених услова пословања.

(2) Уз анекс уговора о раду Факултет је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора о раду уз упозорење запосленом на правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора. Запослени се на понуду за закључење анекса уговор о раду мора изјаснити у року од 8 радних дана од пријема понуде Факултета.

(3) Ако запослени одбије да закључи понуђени анекс, или се у предвиђеном року не изјасни, Факултет може да откаже уговор о раду.

X ЗАШТИТА НА РАДУ

X.1. Општа заштита на основу Правилника о безбедности и здрављу на раду

Члан 87.

(1) Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са Законом.

(2) Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом.

Члан 88.

(1) Списак послова, односно радних места са посебним условима рада, услови које запослени морају да испуњавају да би били распоређени на ова радна места и списак средстава и опреме личне заштите, утврђују се посебним актом који доноси Факултет.

(2) Факултет је дужан да запосленом, у складу са Законом и овим Правилником обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите према и стандардним техничким нормативима.

Члан 89.

(1) Средства за спровођење програма мера за безбедност и заштиту живота и здравља на раду и унапређење безбедности и заштите живота и здравља на раду, утврђују се годишњим програмом пословања Факултета.

(2) Факултет је дужан да обезбеди услове за организовање и спровођење мера безбедности и заштите живота и здравља на раду на савременим принципима.

Члан 90.

(1) Декан је дужан да нормативно утврди стандарде за опрему и средства личне заштите на раду запослених, као и мере и процедуру заштите од штетних утицаја на живот и здравље запослених, других грађана и животне средине.

Члан 91.

(1) Запослени је дужан да ради са пуном пажњом, како не би угрозио сопствени живот и здравље, као и живот и здравље осталих запослених, да се у раду придржава прописаних мера безбедности за заштиту живота и здравља на раду, да правилно рукује опасним материјама и хемикалијама, као и да се стара о спровођењу и унапређењу мера безбедности за заштиту живота и здравља на раду.

(2) Запослени су дужни да наменски користе средства и опрему личне заштите на раду, да пажљиво рукују њима и да их одржавају у исправном стању.

Члан 92.

(1) Запослени мора бити упознат са мерама безбедности за заштиту живота и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу заштите, односно мора бити упознат са употребом заштитних средстава на пословима које ће обављати, уколико за истим постоји потреба.

(2) Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере безбедности за заштиту живота и здравља на раду, све док се не отклони опасност и не спроведу одговарајуће мере.

(3) За време необављања радне обавезе из става 2. овог члана, запослени има право на одговарајућу зараду.

(4) Одбијање запосленог да ради на основу става 2. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и не може му се из тог разлога отказати уговор о раду.

Члан 93.

(1) Декан је дужан да утврди програм оспособљавања запослених за безбедан рад и обезбеди услове за реализацију обуке о спровођењу мера заштите од пожара, мера безбедности и заштите живота и здравља на раду и мера физичког обезбеђења имовине и лица.

(2) Обука и провера оспособљености запослених за спровођење мера безбедности и заштите живота и здравља на раду врши се у складу са законом.

Члан 94.

(1) Репрезентативни синдикат има право да се непосредно упозна са предузетим мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду и условима рада на сваком радном месту и да послодавцу предлаже предузимање прописаних мера безбедности и заштите живота и здравља на раду.

(2) Декан је дужан да се изјасни о предлогу из става 1. овог члана, у року од 15 дана, и да о томе обавести репрезентативни синдикат.

Члан 95.

(1) Факултет је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене од последица несрећног случаја.

X.2 Заштита личних података

Члан 96.

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

(2) Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

(3) Личне податке о запосленом може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране декана.

(4) Лични подаци о запосленима прикупљају се, обрађују, користе и достављају се трећим лицима у складу са посебним законима.

X.3. Заштита омладине и материнства

Члан 97 .

(1) Запослени млађи од 18 година, труднице и мајке са децом до 3 године живота не смеју радити на пословима са штетним утицајима.

(2) Ако се на пословима на којима раде особе из става 1 овог члана, уоче опасности које могу угрозити њихов живот и здравље, послодавац је дужан да их премести на друге послове док траје опасност.

(3) Док раде на другим пословима из разлога наведених у ставу 2 овог члана, запосленом припада зарада за послове које је раније обављао, а на којима је утврђена опасност по живот и здравље, ако је то за њега повољније.

X.4. Заштита инвалида

Члан 98.

(1) Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2 Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

(2) Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. Закона о раду.

(3) Ако Факултет не може да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. Закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 179.став 5. тачка 1. Закона.

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 99.

(1) Факултет је дужан да синдикату који окупља запослене на Факултету обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

(2) Техничко-просторни услови које Факултет обезбеђује у складу са ставом 1. овог члана за рад синдиката су:

1. коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката;

2. стручну и административну помоћ;

3. техничку помоћ (употреба телефона, телефакса, рачунара и сл.);

4. могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама Факултета и

5. обрачун и уплату чланарине на рачуне синдиката, уз обрачун и исплату зарада.

Члан 100.

(1) Лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката на Факултету ради обављање синдикалне функције има право на плаћено одсуство од 46 часова месечно.

XII МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 101.

(1) Синдикат има право да од послодавца захтева писане информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу по тим питањима писмено обавести послодавца.

(2) Факултет обавештава синдикат о свом раду и пословању установе а нарочито, о програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, кретању и променама зарада и мерама за побољшање услова рада и статусним променама.

XIII ОСТАВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 102.

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

(2) Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

(3) Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку у складу са Законом

(4) Достављање писменог облика решења из претходног члана врши се личним уручењем или уручењем преко поште.

(5) Ако запослени одбије пријем писмена или не борави на пријављеној адреси, уручење писмена врши се истицањем на огласној табли Факултета у складу са Законом.

(6) Уручење писмена се сматра извршеним даном истицања на огласној табли Факултета, те од тог дана запосленом почињу тећи рокови за заштиту права.

XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

XIV.1. Колективни радни спорови

Члан 103.

(1) Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Члан 104.

(1) Колективним радним спором, у смислу овог Правилника, сматрају се спорови поводом:

1. остваривања права на синдикално организовање;
2. остваривања права на штрајк;
3. остваривања и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

XIV.2. Индивидуални радни спорови

Члан 105.

(1) Индивидуалним радним спором, у смислу овог Правилника сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

Члан 106.

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

(2) Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

(3) 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.

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

(4) Арбитража је дужна да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

(5) За време трајања поступка пред арбитражом због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

(6) Ако арбитража у року од 10 дана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

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

(8) Одлука арбитраже је коначна и обавезујућа је за Факултет и запосленог.

XV ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 107 .

(1) При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом Републике Србије загарантованих слобода и права других.

(2) Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 108.

(1) На начин доношења одлуке о штрајку примењују се одредбе Статута синдиката и закона.

(2) Штрајк се мора најавити у складу са законом.

(3) У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

(4) На начин спровођења штрајка примењују се одредбе закона и Посебног колективног уговора.

Члан 109 .

(1) Због учествовања у штрајку организованом у складу са законом, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

(2) Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, у складу са законом.

XVI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

XVI.1. Привремени и повремени послови

Члан 110.

(1) Факултет може, за обављање послова из своје делатности који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова:

1) незапосленим лицем;

2) запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена и

3) корисником старосне пензије.

(2) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 111 .

(1) Факултет може, за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

XVI.2. Уговор о делу

Члан 112.

(1) Факултет може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности Факултета, а који имају за предмет самосталну израду или

поправку одређених ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

XVI.3. Допунски рад

Члан 113.

(1) Запослени који ради са пуним радним временом на Факултету, може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

(2) Запослени мора за закључење овог уговора имати писмену сагласност Факултета. Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

XVII ДРУГА ПИТАЊА ЗНАЧАЈНА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 114.

(1) Обавештавање на Факултету врши се истицањем свих обавештења на огласној табли Факултета.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 115.

(1) Факултет ће са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу овог Правилника закључити уговор о раду или анекс уговора о раду у складу са одредбама овог Правилника у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог Правилника.

(2) Уговором о раду из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

(3) Ако Факултет са запосленим из става 1. овог члана не закључи уговор о раду или анекс уговора о раду у смислу овог члана, уговори о раду закључени до дана ступања на снагу овог Правилника, остају на снази у делу у коме нису у супротности са овим Правилником о раду.

(4) У случају из става 3 овог члана, на права, обавезе и одговорности запослених примењиваће се директно одредбе Закона и овог Правилника.

Члан 116.

(1) Даном ступања на снагу овог Правилника престају да важе Правилника о раду Природно-математичког факултета број: 0601-151/4 од 21. 01. 2015. године са изменама и допунама број: 0601-151/8 од 14.04.2015. године, број: 0601-151/11 од 05.11.2015. године и број: 0601-200/2 од 03.02.2016. године.

Члан 117.

(1) Измене и допуне овог Правилника врше се Анексом на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 118.

(1) Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Факултета.

Председник Савета
Природно-математичког факултета
у Новом Саду

Др Неда Мимица Дукић, редовни професор

Ово је старо

~~Члан 57.~~

~~(1) — Службено путовање у земљи, у смислу овог Правилника, јесте путовање на које се запослени упућује да, по налогу декана односно директора департмана (у даљем тексту: овлашћено лице), изврши службени посао ван места рада.~~

~~(2) — Службено путовање у земљи може да траје најдуже 15 дана непрекидно.~~

~~(3) — Накнада трошкова службеног путовања у земљи и иностранству регулише се Правилником о службеним путовањима запослених на Природно-математичком факултету у Новом Саду.~~