



УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
МАШИНСКИ ФАКУЛТЕТ



ПРАВИЛНИК О РАДУ

БЕОГРАД, 2022.

На основу члана 1. став 2, члана 3. став 2. и 6. Закона о раду („Сл. гласник РС“ број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), члана 89. Закона о високом образовању („Сл. гласник РС“ бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018-др. закон, 67/2019, 6/2020-др. закони, 11/2021-аутентично тумачење, 67/2021 и 67/2021 – др. закон), Закона о науци и истраживањима („Сл. гласник РС“ број 49/19), Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета („Сл. гласник РС“ број 15/2002, 100/2004, 26/2005, 38/2007 и 110/2007) и Закона о платама у државним органима и јавним службама („Сл.гласник РС“ број 34/2001, 62/2006 др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 116/2008 - др. закони, 92/2011, 99/2011 - др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 - др. закон), Посебног колективног уговора за високо образовање („Сл. гласник РС“ број 86/2019, 93/2020 и 152/20) и члана 34. Статута Машинског факултета Универзитета у Београду-пречишћен текст, број 1136/4 од 28.06.2021. године, Савет Машинског факултета на својој седници одржаној дана 15.11.2022. године, донео је,

Правилник о раду

Универзитета у Београду – Машинског факултета

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду Машинског факултета Универзитета у Београду (у даљем тексту: Правилник о раду) уређују се права, обавезе и одговорности запослених на Машинском факултету Универзитета у Београду (у даљем тексту: Факултет) по основу рада и права и обавезе Факултета – послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

Правилник о раду се примењује на све запослене као и на лица која су ангажована на основу уговора о привременим и повременим пословима, уговора о допунском раду, уговора о делу и ауторском делу.

Члан 2.

Стицање и остваривање права и обавеза уређују се одредбама Закона о раду (у даљем тексту: Закон), Закона о високом образовању, Закона о науци и истраживањима, Посебног колективног уговора за високо образовање, Статута Факултета, Правилника о раду, Уговора о раду и других одговарајућих закона и прописа.

Члан 3.

Права и обавезе на Факултету запослени остварују тако што врше одређене послове, односно извршавају радне задатке, који се утврђују Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Члан 4.

Запослени на Факултету остварују права, обавезе и одговорности у складу са Законом, осим оних права и обавеза, која су уређена на другачији начин Законом о високом образовању, Законом о науци и истраживањима као и другим прописима који регулишу високошколско образовање и односе се на:

- изборе у звања наставника и сарадника Факултета,
- услове за избор наставника и сарадника Факултета,
- услове за избор у истраживачка и научна звања,
- одлучивање о појединим правима, обавезама и одговорностима запослених,
- плаћено одсуство ради стручног усавршавања,
- радно време и распоред радног времена и
- престанак радног односа због испуњења услова за одлазак у пензију.

Члан 5.

Запослени непосредно или преко својих представника има право на информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, у складу са Законом.

Запослени има право на учешће у преговорима и закључивању Колективног уговора.

Запослени због активности из става 1. и 2. овог члана, не може бити позван на одговорност, уколико поступи у складу са Законом и овим Правилником о раду.

Члан 6.

Запослени имају право да оснују синдикат ради заштите права и унапређивања својих професионалних и економских интереса.

Запослени имају право на штрајк, ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада, у складу са Законом.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 7.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује декан, односно лице које он у писаној форми овласти.

Одлуку о потреби заснивања радног односа и расписивања конкурса за наставно особље доноси Изборно веће, а за ненаставно особље декан у складу са чланом 149. Статута Факултета.

Члан 8.

Радни однос се заснива уговором о раду на неодређено или на одређено време са лицем које испуњава услове предвиђене Законом, Законом о високом образовању, Законом о науци и истраживањима, Статутом Факултета и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће, у свему у складу са чланом 42. Закона.

Уговор о раду закључују декан и лице са којим се заснива радни однос, пре ступања на рад.

Уговор о раду закључује се у писаној форми, у најмање 3 примерка (од којих је 1 примерак за запосленог и 2 за Факултет), у складу са Законом, Законом о високом образовању, Законом о науци и истраживањима и Правилником о раду.

Члан 9.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште Факултета;
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- врсту и степен стручне спреме односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује Уговор о раду;
- назив и опис послова, које запослени треба да обавља;
- место рада;
- врсту радног односа;
- време трајања уговора о раду на одређено време, као и основ заснивања радног односа на одређено време;
- дан почетка рада;
- радно време (пуно, непуну или скраћено);
- новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- време трајања дневног и недељног радног времена;
- повреде радне обавезе;
- обавезу чувања пословне тајне;
- друга права и обавезе.

Уговор о раду који се закључује за обављање послова ван просторија послодавца, поред одредаба из претходног става, мора да садржи и:

- трајање радног времена према нормативима рада;
- начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- друга права и обавезе.

Члан 10.

Лице које заснива радни однос дужно је да пре закључења уговора о раду Секретаријату Факултета достави: уверење о свом здравственом стању издато од овлашћене установе и писмено обавести декана о другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос, или које могу да угрозе живот и здравље других лица.

Неизвршавање наведене обавезе или давање нетачних података представља основ за отказ уговора о раду.

Запослени има следеће обавезе:

- да приликом заснивања радног односа Секретаријату Факултета достави све исправе и доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос,
- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- да поштује организацију рада и пословања на Факултету, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза, као и да поштује све што је предвиђено овим Правилником о раду и уговором о раду,
- да обавести декана Факултета о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- да обавести Секретаријат Факултета о промени пребивалишта или боравишта и промени свог породичног статуса и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос,
- да обавести декана Факултета о свакој врсти потенцијалне опасности по живот и здравље запослених и настанак материјалне штете Факултету.

Факултет је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима, правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- о пријему новозапосленог у радни однос информише синдикат у установи и затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом.

2. Ступање на рад

Члан 11.

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

Ако запослени не ступи на рад на дан утврђен уговором о раду сматра се да није засновао радни однос, осим у случају да је спречен да ступи на рад из оправданих разлога, или ако се Факултет и запослени другачије договоре.

3. Пробни рад

Члан 12.

Пробни рад приликом заснивања радног односа и дужина трајања пробног рада, утврђује се уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада декан и запослени могу да откажу уговор о раду, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Отказ од стране Факултета за време пробног рада мора бити образложен.

Оцену о резултатима пробног рада даје непосредни руководиоцац.

Ако запослени не покаже одговарајуће радне и стручне способности на пробном раду, отказује се уговор о раду даном истека рока предвиђеног за трајање пробног рада одређеног у уговору о раду.

4. Радни однос на одређено време

Члан 13.

Радни однос на одређено време може се засновати на Факултету:

- са сарадницима и наставницима у складу са Законом о високом образовању, са истраживачима, у складу са Законом о науци и истраживањима
- ради обављања одређених послова (чије је трајање унапред одређено објективним разлозима, који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја), само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца, с тим што се под прекидом не сматра прекид краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време изузетно може да траје и дуже од 24 месеца и то у следећим случајевима:

- ради замене привремено одсутног запосленог и то до повратка привремено одсутног запосленог;
- ради рада на пројекту чије је време унапред одређено, а најдуже до дана завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, а најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- када је у питању незапослено лице, коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година стажа (најдуже до испуњења услова) у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;
- код заснивања радног односа са наставним особљем а у складу са Законом о високом образовању

Факултет може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рокова из претходног става, по истом или другом правном основу.

Заснивање радног односа на одређено време врши се по поступку, који је овим Правилником о раду утврђен за заснивање радног односа на неодређено време.

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

Члан 14.

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време, престаје радни однос истеком рока на који је закључен уговор о раду, односно испуњењем услова (завршетком пројекта, истеком радне дозволе странцу, стицањем услова за старосну пензију), или даном повратка одсутног запосленог.

Декан Факултета доноси одлуку о трајности појединих послова и одлуку о заснивању радног односа на неодређено време са запосленим, који је засновао радни однос на одређено време, осим за послове наставника, сарадника и истраживача.

Запослени који је на Факултету засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 15.

Запослени може да заснује радни однос на одређено или неодређено време и са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права и обавезе из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, и има право на исте услове рада као и запослени са пуним радним временом, на истим или сличним пословима.

Члан 16.

Запослени који ради са непуним радним временом на Факултету, може да заснује радни однос код другог послодавца, како би остварио пуно радно време.

III. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 17.

Лице са којим се заснива радни однос распоређује се на радно место, ради чијег вршења је засновало радни однос.

Члан 18.

За време трајања радног односа, у случају потребе коју процењује декан Факултета, запослени може да се распореди на свако радно место, које одговара његовој стручној спреми и способностима.

Запослени може само уз своју сагласност бити премештен на посао за чије је обављање утврђен нижи степен стручне спреме од оног за који је запослени засновао радни однос.

Члан 19.

У изузетним околностима запослени у ненастави може, без своје сагласности да буде привремено премештен на друге послове, за које се тражи нижи степен стручне спреме од оне за коју је засновао радни однос: у случају више силе (пожар, земљотрес, поплава, итд.), која је настала или непосредно предстоји, или због замене изненадно одсутног запосленог, када то захтева процес рада.

Запослени је дужан да ради на пословима на које је распоређен док трају изузетне околности, а у случају замене изненадно одсутног запосленог - најдуже 30 радних дана. За време привременог премештаја, запослени има право на зараду, коју би остварио да ради на пословима на којима је до тада радио, ако је то за њега повољније.

Члан 20.

О премештају на друге послове доноси се решење, након чега се запосленом нуди закључење анекса уговора о раду.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 21.

Пуно радно време износи 40 часова у радној недељи.

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

Члан 22.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Радни дан по правилу траје 8 часова.

Због природе посла декан може увести и прерасподелу радног времена.

У случају сменског рада или када то захтева организација рада пуно и непуно радно време не мора да буде распоређено једнако по недељама, већ се утврђује као просечно недељно време на месечном нивоу, с тим да запослени не може да ради дуже од 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

Факултет је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

2. Прерасподела радног времена

Члан 23.

Распоред и прерасподелу радног времена запослених у ненастави утврђује декан својом одлуком у складу са Законом и овим Правилником о раду.

Распоред радног времена запослених у настави утврђује се Годишњим планом извођења наставе.

3. Прековремени рад

Члан 24.

По налогу декана запослени је у обавези да ради дуже од пуног радног времена у односу на Годишњи план извођења наставе, односно у случајевима више силе, повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно (укључујући и прековремени рад), с тим да недељни прековремени рад не може бити дужи од 8 часова.

Одлуку о увођењу рада дужег од пуног радног времена доноси декан.

Члан 25.

Не може се одредити рад дужи од пуног радног времена:

- запосленом којем би по налазу лекара такав рад могао да погорша здравствено стање,
- запосленој жени за време трудноће, односно са дететом до три године старости.

- запосленом који је самохрани родитељ који има дете до седам година старости.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима.

4. Ноћни рад

Члан 26.

Ноћним радом сматра се рад извршен између 22 часа и 6 часова наредног дана.

Ноћни рад може се увести у следећим случајевима:

- кад то захтева процес рада,
- ради обезбеђења имовине и објеката Факултета,
- у случају више силе (санација последица пожара, земљотреса, поплаве, итд.).

За рад ноћу морају бити обезбеђени сви потребни услови у погледу заштите запослених на раду.

Запослени може да ради дуже од једне радне недеље ноћу, само уз његову сагласност.

Запослени се не може распоредити да ради ноћу, ако му је рад у то време законом забрањен.

Одлуку о увођењу рада ноћу доноси декан Факултета.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

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

Члан 27.

Одмор у току рада, дневни и недељни одмор запосленима се обезбеђује у складу са Законом.

Запослени има право на одмор у дане празника Републике Србије који су као дани одмора одређени законом.

2. Годишњи одмор

Члан 28.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и Посебним колективним уговором за високо образовање.

Запослени стиче право да користи годишњи одмор у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа на Факултету.

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

Запослени који није испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора, има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваких месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос, или у којој му престаје радни однос.

Запослени се не може одрећи права на коришћење годишњег одмора, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са Законом.

Члан 29.

Годишњи одмор се може користити у два или више делова, а по правилу за време распуста.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада, због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 30.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се за календарску годину тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1. доприноса на раду:

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

2. услова рада:

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

3. радног искуства:

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

4. образовања и оспособљености за рад:

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

5. других критеријума:

- запосленом: особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце - 4 радна дана,
- запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана,
- запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Самохраним родитељем, у смислу овог Правилника, а у складу са дефинисаним у Посебном колективном уговору, сматра се родитељ: који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро; када сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци, а за време трајања издржавања казне затвора.

Не сматра се у смислу овог Правилника, а у складу са дефинисаним у Посебном колективном уговору, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Годишњи одмор са увећањима по свим критеријумима може трајати највише 35 радних дана.

Члан 31.

У зависности од потребе посла, а у складу са Годишњим планом извођења наставе Факултета за школску годину, декан доноси План коришћења годишњег одмора, на предлог непосредног руководиоца, а уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора се доставља запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог и у писаној форми, а у случају колективног годишњег одмора решење о коришћењу годишњег одмора се у складу са Законом истиче на огласној табли, чиме се решење сматра достављеним. Решење се доставља најмање 15 дана пре коришћења годишњег одмора.

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

Члан 32.

Празници који су нерадни дани у складу са Законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запосленом за време коришћења годишњег одмора наступила привремена неспособност за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, запослени има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини своје просечне зараде, у претходних 12 месеци.

У случају престанка радног односа, Факултет се обавезује да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег

одмора и то у висини просечне зараде у последњих 12 месеци, а сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора (накнада штете).

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 33.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године у укупном трајању до седам радних дана, у следећим случајевима:

- | | |
|---|--------------------|
| 1. склапање брака | - 5 радних дана; |
| 2. порођај супруге | - 5 радних дана; |
| 3. тежа болест 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 | - 2 радна дана; |
| 6. селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место | - 3 радна дана; |
| 7. полагање стручног или другог испита, у зависности од трајања полагања испита | 1-5 радних дана; |
| 8. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности и сл. | - 7 радних дана; |
| 9. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | - 7 радних дана; |
| 10. поласка детета запосленог у вртић и у први разред основне школе | - 2 радна дана. |
| 11. здравствених прегледа запосленог или члана уже породице запосленог | - до 2 радна дана. |

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

- смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- смрти сродника и лица која живе у заједн. пород. домаћ. са запосленим - 1 радни дан;
- добровољног давања крви - 2 узастопна радна дана, рачунајући и дан давања крви.

Декан може одобрити до 5 радних дана и у другим оправданим случајевима.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођени браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Одлуку о одобравању плаћеног одсуства доноси декан Факултета на захтев запосленог.

Члан 34.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних празника и то:

1. Нове године (1. и 2. јануар);
2. Дана државности (15. и 16. фебруар);
3. Празника рада (1. и 2. мај);
4. Дана примирја у Првом светском рату (11. новембар).

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане верских празника и то:

1. запослени - православне вероисповести
 - на први дан Божића (7. јануар),
 - Васкршњи празници почев од Великог петка закључно са другим даном Васкрса, као и на први дан крсне славе (*коју су пријавили приликом заснивања радног односа*).
2. запослени - католичке вероисповести и припадници других хришћанских верских заједница
 - на први дан Божића,
 - у дане Ускршњих празника почев од Великог петка закључно са другим даном Ускрса, према њиховом календару.
3. запослени - припадници исламске заједнице
 - на први дан Рамазанског бајрама и
 - на први дан Курбан бајрама.
4. запослени - припадници јеврејске заједнице
 - на први дан Јом Кипура.

Члан 35.

Наставнику се, после пет година рада проведених у настави на Факултету, може одобрити плаћено одсуство, највише у трајању од једне школске године, ради стручног и научног усавршавања или припремања научног рада, у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Београду и Статутом Факултета. Одлуку о одобравању плаћеног одсуства доноси декан на предлог Наставно-научног већа, а уз претходну сагласност катедре и уколико је у одсуству тог наставника обезбеђено несметано извођење наставе.

Под стручним и научним усавршавањем сматра се одлазак у стручне и научне институције, ради усвајања и овладавања технологијама и сазнањима из области којом се наставник бави, као и за потребе радног места.

Члан 36.

Плаћено одсуство се по одлуци декана може одобрити и у другим случајевима, а у складу са планом стручног усавршавања на Факултету.

Висина накнаде за време трајања плаћеног одсуства обрачунава се у складу са одредбама Правилника о стицању и расподели прихода Машинског факултета Универзитета у Београду.

4. Одсуство без накнаде (неплаћено одсуство)

Члан 37.

На основу сагласности Наставно-научног већа, а у складу са Годишњим планом извођења наставе на Факултету, декан може да запосленом омогући неплаћено одсуство, уколико не ремети процес рада, у случају:

1. дошколовавања - од 30 дана до 1 године,
2. учешће у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта,
3. израда докторске дисертације - до годину дана,
4. избора, односно именована на функцију у државном органу, синдикату или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради на Факултету,

5. и у другим случајевима.

Декан може запосленом, на лични захтев, омогућити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице из члана 33. став 4. овог Правилника до једне године, ако то не ремети процес рада. Запосленом који користи неплаћено одсуство из става 1 овог члана, мирују права и обавезе из радног односа. По истеку неплаћеног одсуства запослени има право да се врати на рад, у року од 15 дана од дана истека неплаћеног одсуства.

5. Мировање радног односа

Члан 38.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада под условима и у случајевима мировања радног односа прописаних Законом, Статутом Универзитета, Статутом Факултета и овим Правилником.

Запослени има право да се врати на рад у року од 15 дана од дана када је престао разлог мировања радног односа.

Пропуштање овог рока је основ за престанак радног односа.

Члан 39.

Наставнику, односно сараднику, који се налази на одслужењу војног рока, породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или друге особе или на боловању дужем од шест месеци, изборни период и радни однос се продужавају за то време.

Право на продужење изборног периода припада и наставнику, односно сараднику који обавља јавну функцију или који је на неплаћеном одсуству у складу са Законом.

Наставник, односно сарадник може да се одрекне права из става 1. и 2. овога члана у погледу дужине изборног периода.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Заштита на раду

Члан 40.

Запослени за време рада има право на безбедност и заштиту здравља на раду, као и обавезу да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду.

Запослени је дужан да обавести декана или непосредног руководиоца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

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

Члан 41.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и заштите здравља на раду. У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа, као да је радио.

Члан 42.

Запослени је дужан да у писаној форми или електронском поштом обавести декана или непосредног руководиоца у случају ако:

1. има здравствене недостатке који утичу на обављање послова које запослени обавља,
2. болује од болести која се тешко може установити уобичајеним лекарским прегледом,
3. ако се у току рада разболи од неке заразне болести која би могла да проузрокује штетне последице код запослених који се налазе у његовој близини и других лица са којима долази у контакт у раду или у вези са радом.

Члан 43.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу:

- ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање

Члан 44.

Запосленом лицу и лицу које је ангажовано на основу уговора о привременим и повременим пословима, уговора о допунском раду, уговора о делу и ауторском делу, а које се налази под дејством алкохола или под дејством опојних средстава не сме да се дозволи приступ ни задржавање у просторијама Факултета.

2. Заштита личних података

Члан 45.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке запосленог који се чувају на Факултету и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и на исправку нетачних података.

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

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени који је овлашћен од стране декана.

3. Заштита материнства

Члан 46.

Запослена жена за време трудноће и запослена жена која доји дете, не може да ради прековремено и ноћу, као ни на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Факултет је дужан да у ситуацијама из става 1. овог члана обезбеди други одговарајући посао (који није штетан за запослену трудницу или здравље детета), а уколико таквог посла нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена жена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом.

Запослена жена за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, ужива посебну заштиту од отказа уговора о раду.

Уколико је запослена из претходног става овог члана засновала радни однос на одређено време, уговор о раду се продужава до истека коришћења права на одсуство.

Члан 47.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ, који има дете до седам година старости или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

4. Породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 48.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја. Запослена жена по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета, до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са Законом.

Члан 49.

Запослена жена има право на породилшко одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете, у укупном трајању од две године.

Право на породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена, која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилшког одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилшког одсуства из члана 48. став 2. овог Правилника о раду.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилшко одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 48. став 3. овог Правилника о раду, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Право да користи породилшко одсуство у трајању утврђеном у члану 48. став 3. овог Правилника о раду има и запослена жена ако роди мртво дете или дете умре пре истека породилшког одсуства.

5. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 50.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да по истеку породилшког одсуства и одсуства са рада ради неге детета одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са Законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена, накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 51.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година старости има право да ради неге детета одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година старости детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да ради неге детета одсуствује са рада до навршених 11 месеци старости детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета лице које користи право из ст. 1 до 3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са Законом.

Члан 52.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 53.

Права из члана 50. овог Правилника о раду има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености потребна посебна нега.

Члан 54.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

6. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 55.

Запосленом, особи са инвалидитетом или запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 56.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом, који одбије да прихвати посао у смислу члана 55. овог Правилника о раду.

Ако Факултет не може да обезбеди одговарајући посао у смислу претходног члана овог Правилника о раду, запослени се сматра вишком, те му се може отказати уговор о раду у поступку који је предвиђен чланом 179. став 5. тачка 1) Закона.

7. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 57.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Факултету потврду надлежног здравственог органа, која садржи разлог и време очекиване спречености за рад.

Запослени је дужан да достави потврду надлежног здравственог органа о дужини очекиване спречености за рад, најкасније у року од три дана од дана када је код њега наступила привремена спреченост за рад (боловање), лично или преко члана уже породице или других лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од 3 (три) дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

У случају сумње у оправданост разлога за одсуствовање са рада, Факултет може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VII. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 58.

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

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

Плата запосленог са којим је заснован радни однос за обављање послова ван просторија послодавца, не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Плата се по правилу обрачунава и исплаћује два пута месечно, а најкасније до краја месеца за претходни месец.

Плата се исплаћује само у новцу.

Члан 59.

Под платом се не сматрају: накнаде трошкова превоза, накнаде трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, накнаде смештаја и исхране за рад и боравак на терену, отпремнине ради коришћења права на пензију, накнаде трошкова погребних услуга и остала средства предвиђена Правилником о солидарној помоћи запослених на Факултету, накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења, јубиларне награде и отпремнине због организационих промена и престанка потребе за радом запосленог као ни остала примања дефинисана у члану 68. овог Правилника.

Члан 60.

Запосленом се плата може увећати на терет заједничких средстава Факултета (ЗСМФ) због повећаног обима посла или извршавања послова изван делокруга рада запосленог и сл. у одређеном временском периоду, а у складу са општим актима Факултета.

Запосленом се може, на предлог непосредног руководиоца, исплатити стимулација у складу са општим актом Факултета.

Основ за исплату стимулације запосленом су следећи критеријуми:

- ако оствари значајно већи обим радних задатака од планираних;

- обави послове изнад стандардног квалитета;
- обави послове пре рока;
- оствари повољније резултате од стандардних;
- учествује у тимском раду (радне групе) и
- у обављању послова оствари значајне уштеде у материјалним трошковима.

Изузетно, запосленом може бити исплаћена стимулација и у случају учешћа запосленог на реализацији истраживачких и комерцијалних пројеката Факултета, а на основу одлуке декана.

Члан 61.

По основу резултата рада односно због смањеног радног учинка и неоствареног пуног радног времена запосленом се може умањити плата највише до 20%.

Критеријуми за умањење плате су:

- неблаговремено извршавање послова,
- неодговоран однос према средствима рада,
- непоштовање радне дисциплине,
- неприсуствовање седницама стручних органа и
- други елементи од значаја за оцену резултата рада.

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

Члан 62.

Подаци о исплатама плата по поједином запосленом, представљају пословну тајну Факултета и могу бити саопштавани само на захтев суда или другог надлежног органа, у складу са законом.

Запосленом се без пристанка може обуставити до 20% основне плате (новчана казна), а на основу решења декана о изреченој мери или обуставити део плате на основу решења о привременом удаљењу са рада без накнаде, у трајању од 1-15 радних дана.

Запосленом се, само уз пристанак или на основу правоснажне одлуке суда, може наплатити потраживање обустављањем од плате.

Факултет може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом, Факултет може запосленом да обустави највише до 1/3 плате, односно накнаде плате, ако законом није другачије одређено.

Члан 63.

Факултет је дужан да запосленом достави обрачун плате након сваке исплате плате као и накнаде плате. Обрачун плате се може доставити и у електронској форми, а најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун плате има снагу извршне исправе, а у случају неслагања обрачуна, запослени задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост обрачуна.

Члан 64.

Запослени има право на увећану плату:

- за рад на дан празника који је нерадни дан 110% од основице
- за прековремени рад 26% од основице
- за ноћни рад 26% од основице
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца 0,4% од основице у свему у складу са законом и Посебним колективним уговором.

Уговором о раду запосленом се одређује бруто плата у коју је укључено увећање плате по основу времена проведеног на раду (минули рад) у висини 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу Универзитета) и установа ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, које се финансирају из буџетских средстава.

2. Накнада плате

Члан 65.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад:

- у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост, ако је неспособност проузрокована болешћу или повредом ван рада,
- у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, за време боловања ради одржавања трудноће, породилског одсуства и одсуства ради неге детета или у другим случајевима.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 60% просечне плате у претходних 12 месеци за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривике запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години. У том случају зарада не може бити мања од минималне, а уколико Факултет прибави сагласност Министра, прекид рада – смањење обима рада може трајати и преко 45 радних дана, уз обавезну исплату накнаде плате.

Члан 66.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне плате, у претходних 12 месеци у следећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора,
- за време државног празника за који је законом прописано да се не ради и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника у складу са законом,
- привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,
- давања крви, ткива и других делова тела,
- коришћења плаћеног одсуства у случајевима предвиђеним овим Правилником,

- присуствовања, у својству члана, седници Народне скупштине, односно скупштине аутономне покрајине, града или општине или њиховог тела, седници органа друштвеног фонда или органа синдиката и Савеза синдиката,
- учешћа на радно - производном такмичењу и изложби иновација и других видова стваралаштва.

Запослени има право на накнаду плате за време војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа у висини утврђеној у ставу 1. овог члана, с тим да Факултет има право на надокнаду трошкова од тих органа.

3. Накнада трошкова

Члан 67.

Запослени има право на накнаду трошкова у свему у складу са Правилником о стицању и расподели прихода Машинског факултета и другим општим актима факултета.

4. Друга примања

Члан 68.

Факултет, може да обезбеди у складу са законом, посебним колективним уговором и Правилником о стицању и расподели прихода Машинског факултета и финансијским могућностима:

- 1) награде поводом јубиларних година рада на Факултету,
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у складу са чланом 119 Закона,
- 3) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности,
- 4) накнаду штете због повреде на раду,
- 5) солидарну помоћ.

Факултет, из сопствених прихода а у складу са финансијским могућностима, може да обезбеди запосленима и новчани износ за Нову годину и верске празнике, поклон за Нову годину за децу запослених, старости до 11 година, поклон за 8. Март, средства за организовање превентивних и систематских здравствених прегледа запослених, и друге посебне награде (за рођено дете, за најбољу књигу за Дан Светог Саве, и др.)

VIII. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 69.

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

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

Члан 70.

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

IX. РАДНО АНГАЖОВАЊЕ ИЗВАН ФАКУЛТЕТА И СПРЕЧАВАЊЕ СУКОБА ИНТЕРЕСА

Члан 71.

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

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

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

X. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 72.

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 о раду.

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

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

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

Члан 73.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује комисија коју за сваки појединачни случај образује декан.

Декан покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована и образује комисију из става 1. овог члана.

Пријава на основу које се покреће поступак даје се у писаном облику и садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, као и доказе који указују да је запослени проузроковао штету Факултету.

Члан 74.

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

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету утврђује се начин и рок за накнаду штете.

Решење се доставља запосленом у писаном облику.

Висина штете се утврђује на основу тржишне или књиговодствене вредности.

Ако утврђивање висине штете није могуће на начин наведен у ставу 4. овог члана или захтева несразмерно високе трошкове у односу на причињену штету, Факултет ће штету утврдити у паушалном износу.

Члан 75.

Запослени је дужан да се по пријему решења из члана 74. овог Правилника, писмено изјасни да ли прихвата да надокнади штету.

Ако се накнада штете не оствари, односно запослени не изврши обавезу из решења о накнади штете, о штети ће одлучити надлежни суд.

Члан 76.

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

Члан 77.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Факултет је дужан да му надокнади штету, у складу са Законом и овим Правилником о раду.

Ако се у року од 30 дана од дана када је настала повреда или штета на раду или у вези са радом, декан и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да захтева накнаду штете пред надлежним судом.

Рок застарелости потраживања

Члан 78.

Рок застарелости потраживања накнаде штете износи три године од сазнања за штету и учиниоца, односно пет година, рачунајући од дана када је штета настала.

Када је штета проузрокована кривичним делом, а за кривично гоњење је предвиђен дужи рок застарелости, захтев за накнаду штете према одговорном лицу застарева када истекне време застарелости кривичног гоњења.

Удаљење запосленог са рада

Члан 79.

Овим Правилником о раду уређује се могућност привременог удаљења запосленог са посла и то:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом, због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности,
3. ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или понашање такво да запослени не може да настави да ради, а пре истека рока из члана 86. став 1. овог Правилника
4. ако је запосленом одређен притвор (од првог дана притвора, док траје притвор),
5. ако је запослени учинио злостављање на раду или је злоупотребио право на заштиту од злостављања (у трајању од 4 до 30 радних дана).
6. ако се запослени налази под дејством алкохола или под дејством опојних средстава.

Удаљење из става 1. тачке 1 и 2 овог члана траје најдуже 3 месеца, а из тачке 3 траје најдуже до истека рока за изјашњење. После тог рока Факултет се обавезује или да врати запосленог на рад, или да му откаже уговор о раду или да изрекне другу меру из члана 86. овог Правилника о раду, ако за то постоје оправдани разлози.

Удаљење из става 1. тачка 6 овог члана траје најдуже 48 сати. Ради утврђивања околности из става 1. тачка 6 овог члана декан или непосредни руководилац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о трошку запосленог, или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив да изврши анализу сматра се тежом повредом радне дисциплине у смислу члана 85. тачка 6. овог Правилника.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Док траје удаљење, запосленом припада накнада плате у висини од 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне плате. Ако се не утврди одговорност запосленог за повреду, ако буде обустављен кривични поступак правоснажним одлуком или буде правоснажним одлуком ослобођен оптужбе, запосленом припада разлика између накнаде плате и пуног износа основне плате.

XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 80.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
- 2) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона,
- 3) ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања запосленог,
- 4) у другим случајевима утврђеним Законом, општим актом и уговором о раду.

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

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 3. овог члана.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172. Закона, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 7. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 172. Закона не примењују се у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада, може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона.

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

XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 81.

Запосленом престаје радни однос:

1. истеком рока за који је заснован,
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, а наставнику на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
3. споразумом између запосленог и Факултета,
4. отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог,
5. смрћу запосленог,
6. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 82.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље у следећим случајевима:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено, да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора, мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 83.

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

Пре потписивања споразума, Факултет је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

3. Отказ од стране запосленог

Члан 84.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Факултету у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

4. Отказ од стране Факултета

Члан 85.

Радни однос престаје отказом уговора о раду од стране Факултета, ако за то постоји оправдани разлог, који се односи на радну способност запосленог, на његово понашање и потребе Факултета и то:

1. **Ако се утврди да запослени не остварује резултате рада**, у складу са Законом и овим Правилником о раду. Ако запослени не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање резултата рада тог запосленог. Захтев за покретање поступка доставља се декану, који је дужан да по добијању захтева образује комисију, која утврђује резултате рада тог запосленог. Комисија је састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се резултати утврђују. Ако комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, декан може запосленом отказати уговор о раду или изрећи неку од дисциплинских мера,

по законом утврђеној процедури, уз претходно достављање писаног обавештења у вези са недостацима у раду, упутствима и роком од 1 месеца за побољшање резултата рада.

- 2. Ако се утврди да запослени нема потребна знања и способност за обављање послова на којима ради** у складу са Законом и овим Правилником о раду. Ако запослени не показује потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководилац покреће поступак за утврђивање знања и способности тог запосленог. Захтев за покретање поступка доставља се декану, који је дужан да по добијању захтева образује комисију, која утврђује знања и способности тог запосленог. За запосленог који обавља послове наставника, сарадника и истраживача, декан образује комисију уз претходну сагласност ННВ и у наведеном случају, непосредни руководилац не може да буде члан комисије. Комисија је састављена од лица, која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени чије се способности (знање и вештина) утврђују. Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, декан може запосленом отказати уговор о раду или изрећи неку од дисциплинских мера, по Законом утврђеној процедури, уз претходно достављање писаног обавештења у вези са недостацима у раду, упутствима и роком од 1 месеца за побољшање.
- 3. Ако је запослени правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом.** Декан Факултета може запосленом да откаже уговор о раду, ако је запослени својом кривицом учинио кривично дело на раду или у вези са радом, и за исто буде правоснажно осуђен.
- 4. Ако се запослени не врати на рад на Факултету у року од 15 дана од дана истека рока за мировање радног односа.** Ако се запослени у року од 15 дана од дана истека рока у коме му је престало право на плаћено и неплаћено одсуство или мировање радног односа не врати на рад, декан Факултета може му отказати уговор о раду.
- 5. Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене Правилником о раду или уговором о раду.**

Повредама радне обавезе сматрају се:

1. неизвршавање или неблаговремено, несавесно или немарно извршавање радних дужности и обавеза,
2. неоправдано неодржавање наставе (предавања, вежби, испита, консултација),
3. неоправдано одсуство у учествовању у раду стручних органа и тела Факултета, Наставно-научног већа и Савета које се понавља више пута у току семестра,
4. злоупотреба службеног положаја и прекорачење датог овлашћења,
5. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава за рад веће материјалне вредности,
6. некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду,
7. непоштовање мера заштите на раду, као и повреда прописа о заштити од пожара, експлозија, елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја,
8. одбијање употребе личних заштитних средстава и поред упозорења,
9. давање нетачних података у вези са остваривањем права из радног односа,
10. напуштање радног места без одобрења непосредног руководиоца,
11. поступци којима се директно омета или онемогућава процес рада и управљања на Факултету и наноси штета послодавцу,
12. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или актом којим се дефинише пословна тајна Факултета, података из уговора о раду, односно покушај одавања података који представљају пословну тајну,

13. фалсификовање докумената од значаја за пословање Факултета, новчаних и других,
14. незаконито располагање или неовлашћена послуга средствима, која су поверена запосленом за извршавање послова односно радних задатака,
15. противправно присвајање ствари или имовине Факултета у намери да се себи или другоме прибави противправна имовинска корист,
16. намерно проузроковање штете Факултету,
17. пријем поклона и других погодности од трећих лица у вези са радом у смислу корупције,
18. изазивање веће материјалне штете, ако је до ње дошло умишљајем или из свесног нехата,
19. непријављивање штете причињене Факултету,
20. ометање или онемогућавање једног или више запослених у процесу рада, којим се отежава извршавање њихових радних обавеза,
21. уношење у просторије послодавца хладног и ватреног оружја или других опасних средстава, као и уношење дрога,
22. организовање или учешће у штрајку супротно законским одредбама о штрајку,
23. неовлашћена употреба печата,
24. неовлашћено издавање радног налога,
25. политичка агитација на Факултету у сваком облику,
26. лажно сведочење или давање лажних доказа,
27. коришћење службеног возила у приватне сврхе, без изричитог писаног одобрења декана или лица које он овласти,
28. спречавање овлашћеног лица у обављању контроле,
29. руковање новцем и хартијама од вредности, супротно закону и актима Факултета,
30. злоупотреба дневница за службена путовања,
31. злоупотреба службених платних картица,
32. сви поступци, којима се на груб начин руши углед Факултета, и
33. свако злонамерно поступање, којим се проузрокује штета или је штета могла да наступи за Факултет.

6. Ако запослени изврши тежу повреду радне дисциплине или је његово понашање у супротности са општим актима Факултета.

Запосленом који изврши тежу повреду радне дисциплине, односно уколико је повреда радне дисциплине таква да не може да настави рад на Факултету, декан може да откаже уговор о раду на основу образложеног предлога његовог непосредног руководиоца, а посебно у следећим случајевима:

1. неоправдано одбијање обављања послова радног места на које је распоређен или ако одбије да извршава или не извршава налоге непосредног руководиоца без оправданих разлога,
2. недостављање потврде лекара о привременој спречености за рад, у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад,
3. злоупотреба права на одсуство због привремене спречености за рад,
4. долазак на рад у алкохолисано стању или стању под дејством опојних дрога или других опојних средстава, а где је наведено стање утврђено на основу члана 79. став 3. овог Правилника.
5. уживање алкохола или других опојних средстава, која смањују радну способност у току радног времена,
6. Због основане сумње да је починио кривично дело на раду или у вези са радом,
7. неоправдано изостајање са посла 3 радна дана узастопно, односно укупно 5 радних дана с прекидима у току календарске године,
8. неблагоприятни долазак на рад и/или одлазак са рада пре истека времена, а нарочито долазак са закашњењем дужином од 30 минута, и/или недозвољено напуштање посла у току или пре истека прописаног радног времена, три пута у току радне недеље дуже од 30 минута,
9. изазивање нереди или учествовање у тучи на Факултету или на службеном путу,

10. дискриминативно узнемиравање студента/студенткиње, странке Факултета или запосленог, а узнемиравање се односи на расу, боју коже, религију, пол, националну припадност, године живота, физички изглед или недостатак као и узнемиравање које се односи на повреду личног достојанства, сексуално узнемиравање и сексуално уцењивање других запослених, студената или странака Факултета,
11. психичко злостављање и омаловажавање других запослених, странака Факултета и студената,
12. угрожавање безбедности ИТ и других података чиме се угрожава рад Факултета.
13. коришћење просторија Факултета за прибављање личне имовинске користи (држање приватних часова на факултету, издавање просторија факултета у закуп и сл.).

7. Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова или дође до смањења обима послова.

Приликом утврђивања технолошког, економског или организационог вишка, примењују се одговарајуће одредбе Закона и Посебног колективног уговора, важећег у време отказа.

8. Ако одбије да закључи Анекс уговора о раду и то:

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
2. ради премештаја у другу организациону јединицу, код истог послодавца,
3. ради упућивања привремено на рад на одговарајући посао код другог када је технолошки вишак, а Факултет обезбеди премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, рад са непуним радним временом,
4. ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања,
5. ради усаглашавања са Законом, Колективним уговором или Правилником, који је ступио на снагу,
6. као и у свим другим случајевима предвиђеним Законом, овим Правилником или уговором о раду.

Запосленом се може током рада, из оправданих разлога понудити закључење анекса уговора о раду, ради измене услова рада дефинисаних одредбама Закона, Посебног колективног уговора и овим Правилником о раду. У случају да запослени то одбије, декан Факултета му може отказати уговор о раду.

9. Ако запослени прекрши забрану конкуренције у складу са чланом 69. овог Правилника о раду.

Члан 86.

Пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 85. став 1. тачке 5 и 6, декан писменим путем упозорава запосленог (уз навођење основа за давање отказа, чињеница и доказа) на постојање разлога за отказ уговора о раду и оставља му рок од 8 радних дана за изјашњење на наводе из упозорења.

Запослени уз изјашњење на упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду, може да приложи и мишљење Синдиката чији је члан, а декан је дужан да исто размотри.

Уколико је природа повреде радне обавезе и непоштовање радне дисциплине таква да не представља довољан разлог за отказ, декан може да изрекне једну од следећих дисциплинских мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде од 1 до 15 радних дана,
- 2) новчану казну у висини до 20% основне плате за месец у коме је новчана казна изречена у трајању од 1 до 3 месеца (на основу решења декана о изреченој мери),

- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Факултет отказати уговор о раду без поновног упозорења, уколико запослени у року од 6 месеци учини исту или сличну повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Отказ уговора о раду из члана 85. став 1. тачке 1, 2, 5 и 6 може се дати у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница, које су основ за давање отказа.

Отказ из члана 85. став 1. тачка 3. овог члана декан може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за то кривично дело.

На пословима где је отказ уговора о раду уследио због околности из члана 85. став 1. тачке 7, Факултет не може запослити друго лице у року од 3 месеца, осим у случају када је дат отказ уговора о раду инвалидном лицу због немогућности распоређивања на друго радно место.

Пре отказа уговора о раду због неостваривања резултата рада и непоседовања знања и способности, декан мора дати писано обавештење запосленом у вези са недостацима у раду и примереним роком од месец дана за побољшање рада, или му може дати обавештење о недостацима и изрећи неку од дисциплинских мера.

У случају отказа предвиђеног чланом 85. став 1. тачке 1 и 2, запослени има право на отказни рок и то у зависности од укупног стажа осигурања:

- 8 дана, ако је навршио до 20 година стажа осигурања,
- 15 дана, ако је навршио од 20 до 30 година стажа осигурања,
- 30 дана, ако је навршио преко 30 година стажа осигурања.

У случају отказа због неостваривања резултата рада и непоседовања знања и способности, запослени може да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим да му се исплаћује накнада зараде за време отказног рока у висини његове просечне зараде за последњих 12 месеци.

Декан може изрећи једну од дисциплинских мера из става 3. овог члана и у следећим случајевима повреде радне обавезе и повреде радне дисциплине:

1. неблаговремено извршавање радних дужности и обавеза које се понавља више пута у току једног месеца,
2. неоправдано одсуство у учествовању у раду стручних органа и тела Факултета (Катедре, Комисије, Радне групе и сл.) које се понавља више пута у току семестра,
3. неоправдано одсуство са дежурства на испиту које се понавља више пута у току семестра.

5. Престанак радног односа због неизбора у звање и губитак звања

Члан 87.

Наставнику и сараднику који је у радном односу на Факултету, а није изабран у исто или више звање, престаје радни однос у складу са одредбама Закона о високом образовању, Закона о науци и истраживањима и Статута.

6. Мере за спречавање злостављања на раду

Члан 88.

Запослени који врши злостављање на раду, као и запослени који злоупотребљава право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине односно повреду радне обавезе.

Поступак за заштиту од злостављања на Факултету спроводи се у складу са Законом о спречавању злостављања на раду и другим важећим прописима.

Запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине из става 1. овог члана, поред санкција прописаних законом, може да се изрекне једна од следећих мера:

- опомена,
- мера удаљења са рада од 4 до 30 радних дана, без накнаде зараде,
- мера трајног премештања у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место, у складу са Законом,
- ако запослени, коме је због вршења злостављања изречена мера удаљења са рада, у року од 6 месеци поновно изврши злостављање, Факултет може да откаже уговор о раду, односно меру престанка радног односа, у складу са Законом.

Факултет одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом на Факултету, у складу са Законом.

Факултет који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

XIII. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

1. Обавештавање и достављање писмена запосленима

Члан 89.

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

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику. Запосленом се свако решење, односно одлука о остваривању права, обавеза и одговорности доставља у писаном облику са образложењем и поуком о правном леку.

Против решења којим је повређено право запосленог, или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени може лично или посредством Синдиката чији је члан, да покрене поступак пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења.

Достављање писмена врши се личним уручењем или уручењем преко поште.

Ако запослени одбије пријем писмена или не борави на пријављеној адреси, декан или лице које он овласти сачињава службену белешку о тој чињеници, а уручење ће се извршити истицањем на огласној табли Факултета и по протеклу осам дана од дана објављивања, писмено се сматра уредно достављеним и од тог дана запосленом почињу тећи рокови за заштиту права.

2. Рокови застарелости новчаних потраживања из радног односа

Члан 90.

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањима и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

3. Род лица

Члан 91.

Сви термини у овом Правилнику о раду изражени у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на која се односе.

XIV. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ФАКУЛТЕТУ

Члан 92.

Декан може у складу са потребама процеса рада, техничко-технолошким унапређењима и потребама радног места, да организује стално стручно усавршавање и оспособљавање запослених.

Запослени има право и обавезу да се уз рад и сам стручно усавршава.

Члан 93.

Декан може упутити запосленог на стручно усавршавање, као и организовати неки од облика стручног усавршавања, када је то у интересу Факултета, као и ако то захтевају послови и радни задаци које запослени обавља.

Члан 94.

Стручно усавршавање запосленог може се остварити у земљи или иностранству, на следећи начин:

- учешћем на стручним предавањима, семинарима, саветовањима, конгресима и симпозијумима,
- похађањем програмско-тематских специјализованих школа, курсева, односно течајева,
- студијским путовањима и другим видовима усавршавања,
- последипломским усавршавањем (специјализација, докторат, пост- докторске студије),
- усавршавањем страних језика.

Члан 95.

Одлуку о упућивању на неки од предвиђених облика стручног усавршавања у земљи или иностранству доноси декан Факултета, а на основу писмено образложеног захтева запосленог.

Члан 96.

Запослени за време стручног усавршавања има право да одсутствује са рада уз накнаду плате и друга права и обавезе сагласно одредбама овог Правилника о раду.

XV. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 97.

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

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог члана има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је Факултет.

Члан 98.

Факултет за обављање привремених и повремених послова, може да закључи уговор са лицем које је:

1. члан омладинске или студентске задруге, у складу са прописима о задругама, незапослено лице,
2. корисник старосне пензије и
3. запослени који ради непуно радно време – до пуног радног времена.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења, у складу са Законом.

2. Уговор о делу

Члан 99.

Факултет може да са одређеним лицем закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности Факултета, а у свему у складу са одредбама Закона.

3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 100.

Факултет може да закључи уговор о стручном оспособљавању, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, када је то законом, односно општим актом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци, у складу са законом.

4. Допунски рад

Члан 101.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

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

XVI. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 102.

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

Измене и допуне овог Правилника о раду, врше се на начин предвиђен законом.

Члан 103.

На све што није регулисано овим Правилником о раду, примењиваће се одредбе Закона о раду, Закона о високом образовању, Закона о науци и истраживањима и Посебног колективног уговора.

Председник Савета
Машинског факултета

проф. др Драган Милковић