

На основу члана 3. став 4. Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/05 и 61/05) у складу са Посебним колективним уговором за високо и више образовање ("Службени гласник РС", број 86/05) и члана 157. Статута Физичког факултета Универзитета у Београду, Савет Физичког факултета Универзитета у Београду на седници одржаној дана 25. октобра 2007. године доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилник о раду (у даљем тексту: Правилник) ближе уређује права, обавезе и одговорности запослених на Физичком факултету Универзитета у Београду.

На питања и односе који нису уређени овим Правилником непосредно ће се примењивати одредбе Закона о раду (у даљем тексту: Закона) и Посебног колективног уговора за високо и више образовање (у даљем тексту: Колективног уговора).

Члан 2.

Правилник се доноси на неодређено време и примењује се на све запослене.

Запосленом се у писменом облику, доставља свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 3.

Услови за заснивање радног односа, поред опште здравствене способности и најмање 15 година живота, који су законом утврђени, регулишу се Правилником о организацији и систематизацији радних места на Физичком факултету Универзитета у Београду.

Правилник из става 1. овог члана садржи посебне услове за заснивање радног односа на одређеним систематизованим радним местима, као што су степен стручне спреме, године искуства односно рада на истим или сличним пословима, знање језика, информатичка знања и друге посебне услове за рад на тим пословима.

Радни однос заснива се закључењем уговора о раду.

Члан 4.

Уговор о раду из претходног члана, који потписују Декан Факултета и запослени, заснива се на одредбама овог Правилника и не може да садржи неповољнија права и услове рада од права и услова прописаних Законом и Колективним уговором.

Запослени остварују права, обавезе и одговорности из радног односа, даном ступања на рад.

Обавезни елементи уговора о раду регулисани су законом.

Члан 5.

Уговором о раду регулише се и питање распоређивања запосленог у току рада, у случају потребе процеса и организације рада, увођења нове технологије, повећања обима рада и пословања и сл.

Запослени може да се привремено или трајно распореди на свако радно место које одговара степену и врсти стручне спреме, знању и способностима.

Члан 6.

Декан може приликом расписивања конкурса односно огласа да предвиди пробни рад, који може да траје најдуже шест месеца.

Оцену пробног рада врши декан или комисија коју он именује.

Члан 7

Радни однос на одређено време заснива се када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећани обим посла, с тим што такав радни однос непрекидно или с прекидом не може да траје дуже од 12. месеци.

Радни однос заснован на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог може се засновати до повратака привремено одсутног запосленог.

Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

2. Радно време

Члан 9.

Пуно радно време прописано је законом и Колективним уговором и по правилу износи 40 часова недељно али не краће од 36 часова недељно.

Ако се заснује радни однос са запосленим млађим од 18. година живота пуно радно време износи 35 часова недељно.

Почетак и крај радног времена, као и распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан или лице које он овласти у складу са законом.

Члан 10.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена поред случајева прописаних законом и у:

- случају замене изненада одсутног радника,
- или у случају хитне потребе за завршетком одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну штету факултету.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 (осам) часова недељно, нити дуже од 4 (четири) часа дневно по запосленом.

3. Одмори и одсуства

Члан 11.

Наставници, сарадници и остали запослени чији је рад везан за наставу, годишњи одмор користе по правилу за време школског распуста - летњег и зимског.

Особље ван наставе користи годишњи одмор по правилу у време летњег школског распуста а у друго време само по одобрењу декана.

Члан 12.

Минимални број дана годишњег одмора за једну календарску годину је 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора одређује се на основу критеријума утврђених законом, Колективним уговором и овим Правилником.

Законски минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

- а) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца – 2 или 3 радна дана
- б) услова рада - 1 до 4 радна дана
- в) радног искуства - за сваке навршене три године радног искуства - 1 дан
- г) стручне спреме
 - по основу обављања послова за које се тражи I до III степена стручне спреме 1 радни дан
 - по основу обављања послова за које се тражи IV до VI степена стручне спреме 2 радна дана
 - по основу обављања послова за које се тражи VII до VIII степена стручне спреме 3 радна дана
- д) других критеријума
 - раднику инвалиду рада и војном инвалиду – 4 радна дана,
 - самохраном родитељу са дететом до 18 година живота – 4 радна дана
 - родитељу са двоје или више деце до 18 година живота – 4 радни дана.
 - раднику који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју - 4 радна дана
 - раднику млађем од 18 година - 4 радна дана
 - раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота - 4 радна дана
 - радници са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота - 4 радна дана
 - даваоцу крви који је у претходној години најмање два пута дао крв – 2 радна дана

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део, у трајању од најмање 15 радних дана, користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Време коришћења годишњег одмора запосленог утврђује се Планом коришћења годишњег одмора, који доноси директор Института за сваку текућу годину.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Декан може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла.

Члан 13.

Запослени који у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада или има прекид радног односа дужи од 30 дана има право на сразмерни део годишњег одмор (1/12 за месец дана рада).

Запослени из става 1 овог члана, стиче право да користи пун годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 14.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 (седам) радних дана у случају;

- склапања брака - 7 радних дана,
- порођаја супруге - 5 радних дана,
- теже болести члана уже породице 5 радних дана,

- смрти члана уже породице - 5 радних дана,
- добровољног давања крви, изузимајући дан добровољног давања крви - 2 радна дана,
- заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 5 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства на подручје истог места рада - 2 радна дана
- селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана
- полагања стручног испита или другог у зависности колико траје - од 1 до 5 радних дана
- учествовања на синдикалним сусретима, семинарима образовању за синдикалне активисте и сл. - 7 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим

Одлуку о плаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси декан факултета.

Члан 15.

Запосленом наставнику и сараднику се може одобрити плаћено одсуство до 30 дана за обављање стручно–научног рада и усавршавања.

Одсуство се не може одобрити ако није обезбеђена адекватна замена у настави, вежбама и другим наставним активностима.

Одлуку о плаћеном одсуству из става 1. овог члана за наставнике и сараднике у настави доноси Наставно–научно веће, а за раднике ван наставе декан Факултета.

Члан 16.

Факултет може наставнику после 5 година проведених у настави да одобри плаћено одсуство ради стручног и научног усавршавања у земљи или иностранству у трајању од једне школске године.

Изузетно, време трајања усавршавања може да се продужи одлуком ННВ највише до годину дана, али као неплаћено одсуство.

Одлуком ННВ наставнику или сараднику Факултета може бити одобрена слободна година или семестар ради стручног и научног усавршавања.

Начин обрачуна зараде наставника или сарадника Факултета коме је одлуком ННВ одобрена слободна година или семестар дефинише се чл. 25. овог Правилника.

НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 17.

Запослени може на лични захтев користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству.

Одсуство се не може одобрити ако није обезбеђена адекватна замена у настави, вежбама и другим наставним активностима.

Одлуку о неплаћеном одсуству из става 1. овог члана доноси декан факултета.

Члан 18.

На предлог Наставно–научног већа, послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

- дошколовавања од 30 дана до три месеца

- израде магистарског рада до шест месеци
- учешћа у научноистраживачком пројекту до окончања пројекта
- израде докторске дисертације до годину дана.

Усавршавање наставника и срадника као неплаћено одсуство може да се одобри у случају када је наставник, научни радник или сарадник у настави позван од стране научне односно универзитетске институције у земљи или иностранству ради обављања научног или наставног рада и у другим случајевима ако Наставно–научно веће утврди целисходност истог, тј. интерес за факултет.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси Наставно–научно веће.

Члан 19.

За време неплаћеног одсуства запосленом права и обавезе из радног односа мирују, у складу са одредбама Закону о раду, Закону о инвалидском и пензијском осигурању, Колективног уговора и овог Правилника.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 20.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, а у поступку контроле заштите запослених обавезно је учешће представника синдиката.

Запослени не може да ради прековремено ако би по налазу надлежног здравственог органа такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на следећим пословима :

- на којима се обавља тежак физички рад,
- који укључују излагање штетном зрачењу отровним средствима, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке и вибрација

Послодавац је дужан да обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

Запослени млађи од 18 година не може да ради ноћу, осим када је неопходно да се настави рад услед више силе, а послодавац нема на располагању довољан број других пунолетних запослених.

ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 21.

Запослена жена је заштићена за време трудноће, не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа штетни по њено здравље и здравље детета.

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

Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

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

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

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометаности, има право да по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује најдуже до навршених 5 година живота детета.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

ЗАШТИТА ИНВАЛИДА

Члан 22.

Запосленом инвалиду рада послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

ЗАРАДА, ПЛАТА, НАКНАДА ЗАРАДЕ ОДНОСНО ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 23.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, Уредбама Владе Србије, Колективним уговором и овим Правилником.

Овим Правилником уређује се

- зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
- увећана зарада,
- накнада зараде,
- накнада трошкова
- друга примања

ЗАРАДА, ПЛАТА

Члан 24

Зарада запосленог утврђује се на основу:

- основне зараде утврђене у складу са законом, Колективним уговором, Уредбама Владе Србије, и овим Правилником
- као и на основу остварених резултата рада по основу критеријума које предвиђа Правилник.

ОСНОВНА ЗАРАДА, ПЛАТА

Члан 25.

Основна зарада, плата по групама послова утврђује се коефицијентима за обрачун зараде који су прописани одговарајућим Уредбама Владе Републике Србије и то:

1. Уредбом Владе РС "Сл гласник РС" бр 38 од 27 априла 2007. - Уредба о измени Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финасирају из буџета - наставно особље
2. Уредбом Владе РС "Сл гласник РС" бр 40 од 08. маја 2007. године - Уредба о изменама и допунама Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама - универзитетском образовању - ненаставно особље.

Уредба Владе РС "Сл гласник РС" бр 38 од 27 априла 2007

Наставно особље

1. Редовни професор и научни саветник са докторатом	28,24
2. Ванредни професор, виши научни сарадник,	26,20
3. Самостални стручни сарадник на академији са докторатом	25,69
4. Доцент, научни сарадник,	23,99
5. Виши стручни сарадник на факултету са докторатом	21,16
6. Асистент доктор наука	20,35
7. Виши предавач и виши лектор на факултету	19,61
8. Асистент–магистар, истраживач–сарадник, предавач	18,87
9. Стручни сарадник на факултету	18,50
10. Асистент приправник	17,38
11. Стручни сарадник	16,75

Променљиви део плате наставног особља одређује се имајући у виду:

- просечан недељни фонд часова на двосеместралном нивоу;
- да 95% дела намењеног за исплату наставног особља користи се за исплату основног непроменљивог дела плате.
- да постоје две цене рада, једна за наставно $A_1 = 0,95 A$ и једна за ненаставно особље A .

Формула за обрачун променљивог дела плате наставног особља је: $P_1 = h(p + \frac{6}{10} v)$

- k_2 – коефицијент наставника (асистента) одређен у претходној табели
- A_1 – цена рада за наставно особље
- h – вредност једног часа предавања $h = \frac{M_2}{N}$
- p - средњи недељни број часова предавања
- v – средњи недељни број часова вежби
- $M_2 = 0,1 \cdot K_2 A_1 = 0,1M \frac{K_2}{K}$ износ променљивог дела плате наставног особља,
- M – средњи месечни број часова наставе,
- K и K_2 укупан збир коефицијената, односно збир коефицијената наставног особља,
- а M износ уплаћене аконтације министарства за просвету.

За наставника или сарадника који добије слободну годину или семестар, променљиви део плате рачуна се:

- док траје слободна година или семестар према одлуци ННВ, зарада се обрачунава без променљивог дела
- по повратку са слободне године или семестра, на основу просечаног недељног фонда часова које наставник или сарадник имао у последња два семестра која претходе одлуци ННВ о слободној години или семестру.

Уредба Владе РС "Сл. гласник РС" бр. 40 од 08. маја 2007. године

Ненаставно особље

1. ВСС	13,99
2. Виша СС	11,43
3. Средња стручна спрема	8,21
4. КВ радник	7,52

5. Портир, курир, домар	6,57
6. Спремачица	6,06

Додатни коефицијенти ненаставног особља могу се примењивати код обрачуна зараде у зависности од остварених прихода Факултета у износима приказаним у табели.

1. ВСС	2,10
2. Виша СС	2,04
3. Средња стручна спрема	1,89
4. КВ радник	1,84
5. Портир, курир, домар	1,84
6. Спремачица	1,81»

Запосленима на Факултету увећавају се обрачунате зараде по основу руковођења.

Уколико запослени обавља више функција, увећања зараде по основу руковођења не могу прећи максимални проценат од 30%, предвиђен Уредбом Владе Србије "Сл гласник РС" бр 15 од 29 марта 2002.

1. Декану факултета	30%
2. Продекану из реда наставника Факултета	20%
3. Директору Института за физику	20%
4. Директору Института за метеорологију	10%
5. шефу катедре, шефу рачуноводства,	5%
6. шефу одсека, групе или службе	5%

Продекану из реда студента исплаћује се редовна месечна надокнада за функцију за коју је изабран у износу од 17% нето просечне зараде на Физичком факултету у претходној календарској години.

Износ средстава за зараде наставника и сарадника утврђује Министарство просвете Републике Србије, а на основу одредаба Уредбе о нормативима и стандардима услова рада Универзитета и факултета који се финансирају из буџета.

Члан 26

Основна зарада приправника из категорије ненаставног особља не може се уговорити у износу нижем од 90% од зараде за одговарајуће послове дефинисане Уредбом Владе РС «Сл гласник РС» бр. 40 од 08. маја 2007. године, на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

РЕЗУЛТАТИ РАДА

Члан 27.

Одлуку о повећању, односно умањењу зараде запосленог по основу резултата рада доноси декан Факултета, на предлог непосредног руководиоца запосленог, односно Директора Института у складу са следећим критеријумима:

- квалитет, тачност и благовременост обављеног посла,
- допринос тимском раду,

- поштовање радне и технолошке дисциплине,
- рационалан утрошак материјала и енергије, и остварене уштеде,
- рационалност коришћења радног времена,

Резултати рада запосленог утврђују се месечно.

Члан 28.

Зарада запосленог утврђена на основу критеријума предвиђених чланом 27. овог Правилника може се повећати, односно умањити до 30%, по основу остварених натпросечних, односно испод просечних резултата рада у месецу за који се врши обрачун и исплата зарада запослених.

Зарада се може умањити до 30%

- 1) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду,
- 2) ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да доводи у питање наставак рада на факултету.

УВЕЋАНА ЗАРАДА, ПЛАТА

Члан 29.

Запослени има право на увећану основну зараду по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - минулог рада - у износу од 0,5% од зараде обрачунате по основним коефицијентима за сваку пуну годину рада у радном односу.

НАКНАДА ЗАРАДЕ, ПЛАТЕ

Члан 30

Запослени има право на накнаду зараде, односно плате, у висини просечне зараде, односно плате, у претходна три месеца

У случају одсуствовања са рада

- на дан празника, који је нерадан дан,
- годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе,
- одазивања на позив државних органа,
- присуствовања седницама државних органа управе и локалне самоуправе и органа синдиката у својству члана

Члан 31.

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

- у висини од 75% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, али не мање од минималне зараде
- у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, али не мање од минималне зараде.

Члан 32.

Зарада, односно плата у пуном износу исплаћује се најмање једном месечно.

Зарада односно плата може се исплаћивати у два једнака дела и то:

- први део - коначни обрачун за претходни месец
- други део – аконтација за наредни месец

Исплата зарада усклађиваће се са терминима и динамиком уплата од стране надлежног ресорног министарства.

Члан 33.

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

Накнада трошкова

Члан 34.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова и то:

- 1) За долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају

Када запослени ради доласка на рад и одласка са рада, остварује трошкове веће од утврђених у ставу 1. овог члана, има право и на накнаду минималних трошкова превоза за удаљеност до највише 50 km од места рада,

Накнада трошкова превоза ради одласка на рад и повратка са рада обезбеђује се запосленом у готовини.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза ако, ради одласка на рад и повратка са рада, користи средство јавног саобраћаја на растојању од најмање једне станице.

Запослени нема право на накнаду трошкова превоза за време коришћења годишњег одмора.

- 2) За време службеног путовања у земљи.

Службено путовање у земљи је путовање ван места рада запосленог ради извршења послова по налогу декана и то је путовање на удаљености од ... километара од места рада.

За време службеног пута у земљи запослени има право на накнаду трошкова за исхрану – дневнице и на трошкове ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну. Аконтација за службени пут се може исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запосленом на службеном путу у земљи припада право на дневницу и то:

- за трошкове превоза у пуном износу
- за износ хотелског рачуна за ноћење и дневнице у износу од 5% просечне зараде у Републици за време проведено на службеном путу дужем од 12 часова.
- за време проведено на службеном путу дуже од 8 часова а краће од 12 часова припада накнада 50% од дневнице.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза сопственим аутомобилом по пређеном километру до 30% од цене једне литре супер бензина.

Запослени је дужан да у року од 8 дана по повратку са службеног пута у земљи уредно преда путни налог са извештајем о обављеном службеном путу.

- 3) Накнада трошкова на службеном путу у иностранство до износа, под условима и на начин прописан посебним законом о издацима за службено путовање у иностранство.
- 4) Накнаду трошкова за исхрану у току рада – топли оброк
- 5) Накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора

Тачке 4. и 5. неће се примењивати све док се став Министарства просвете Републике Србије по коме се додаци за топли оброк и регрес запослених садрже у коефицијенту на основу кога се врши обрачун и исплата зарада, плата у области образовања, здравства, социјалне заштите, науке, културе у складу са уредбама Владе Републике Србије о коефицијентима за обрачун и исплату зарада, не промени.

Друга примања запослених

Члан 35.

Послодавац је дужан да исплати запосленом и следећа примања која не чине зараду, и то:

1. Отпремнину при престанку радног односа ради остваривања права на пензију или престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности до висине неопорезованог износа што представља три просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.
2. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице до висине до неопорезивог износа а према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику. Чланом уже породице сматрају се брачни друг и деца.
3. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења до висине разлике зараде, односно плате, односно накнаде коју остварује на основу уговора и зараде односно плате коју би остварио да ради.

Послодавац **може** - према Колективном уговору је дужан, да исплати запосленом и следећа примања која не чине зараду, и то

4. Деци запосленог, старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Нову годину до вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.
5. Запосленој жени да обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена до вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.
6. За запосленог премију за колективно осигурање од последица незгода и колективног осигурања за случај тежих болести и хирушких интервенција до висине просечне премије тендерске понуде.
7. Јубиларну награду која се исплаћује запосленом у години када наврши 10, 20 или 30 година радног стажа у износу
 - За 10 година рада – 50% просечне зараде
 - За 20 година рада – једна просечна зарада
 - За 30 година рада – једна и по просечна зарада

Под просечном зарадом подразумева се зарада, односно плата по запосленом остварена на Факултету у претходном месецу.

8. Солидарну помоћ у случају:
 - Настанка трајне тешке инвалидности до висине две просечне зараде у Републици,
 - Привремене спречености за рад дуже од три месеца до висине једне просечне зараде у Републици,
 - Набавке медицинских помагала, хирушких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе а највише у висини једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године.

Одлуку о додели и висини исплата поменутих примања тамо где то није јасно дефинисано као обавеза послодавца, доноси декан на предлог продекана за финансије у зависности од материјалних могућности Факултета.

Члан 36.

Надлежне службе могу, само уз пристанак запосленог или на основу правноснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правноснажне одлуке суда запосленом може да се одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 37.

Запослени одговара за своје обавезе утврђене законом, Колективним уговором и овим Правилником и одговоран је за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње, проузроковао Факултету.

Постојање штете, околности под којима је настала, њену висину и начин накнаде штете утврђује посебна комисија коју именује декан Факултета на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Уколико је висину штете немогуће утврдити онда висину утврђује посебна комисија у паушалном износу проценом или вештачењем стручног органа.

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

ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 38.

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

Члан 39.

Декан може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који нису у оквиру делатности Факултета, у складу са законом.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 40.

Питања дисциплинске и материјалне одговорности запослених, и начин мирног решавања спорова путем арбитраже на Физичком факултету Универзитета у Београду уређују се посеним правилником.

Члан 41.

Обавеза Факултета је да усклади уговоре о раду запослених са Законом о раду, ("Службени гласник Републике Србије " број 24/05 и 61/05), Посебним колективним уговором за високо и више образовање ("Службени гласник РС", број 86/05), и овим Правилником.

Члан 42.

Измене и допуне овог Правилника биће вршене по поступку предвиђеном за његово доношење.

Члан 43.

Даном ступања на снагу овог правилника, осим чл. 34. став 1. тачка 4. и 5. које ће ступити на снагу према Одлуци Министарства просвете Републике Србије, престаје да важи Правилник о раду запослених на Физичком факултету бр. 647/1 од 26.12.2003. године и Правилник о изменама и допунама Правилника о раду запослених на Физичком факултету бр. 114/1 од 12.04.2005. године.

Члан 44

Овај Правилник доноси Савет Факултета, а исти ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли односно веб страници Факултета.

Број _____
Београд, _____ 2007. године

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА
ФИЗИЧКОГ ФАКУЛТЕТА

Проф. др Драгомир Крпић

Прилог 1.

Предлог:

На основу члана 69. до 75. Закона о раду ("Службени гласник РС" број 24/2005 и 61/05) и члана 129. Статута Физичког факултета Универзитета у Београду, у вези са чланом 12. Правилника о раду Физичког факултета број ... од ...2007. године, разматрајући молбу, радника Физичког факултета, за коришћење годишњег одмора за 2008 годину, Декан Физичког факултета Универзитета у Београду, донео је следећу,

О Д Л У К У
О КОРИШЋЕЊУ ГОДИШЊЕГ ОДМОРА
за 2007 годину

Запосленом, на радном месту..... Физичког факултета Универзитета у Београду, утврђује се право на годишњи одмор за 2008 годину у трајању од ... радних дана.

Именованом се одобрава коришћење годишњег одмора за календарску 2008. годину, у трајању од ... (словима) радних дана, у времену од ... до 2008. године.

Именовани је дужан да се јави на посао дана 2008. године.

Именовани је овим у целости искористио годишњи одмор за 2008. годину.

За време коришћења годишњег одмора запосленом припада накнада зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца у складу са општим актом и уговором о раду.

Образложење

Дужина годишњег одмора одређује се на основу критеријума утврђених законом, Колективним уговором и овим Правилником.

Законски минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

- а) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца – 2 или 3 радна дана
- б) услова рада - 1 до 4 радна дана
- в) радног искуства - за сваке навршене три године радног искуства - 1 дан
- г) стручне спреме
 - по основу обављања послова за које се тражи I до III степена стручне спреме 1 радни дан
 - по основу обављања послова за које се тражи IV до VI степена стручне спреме 2 радна дана
 - по основу обављања послова за које се тражи VII до VIII степена стручне спреме 3 радна дана
- д) других критеријума
 - раднику инвалиду рада и војном инвалиду – 4 радна дана,
 - самохраном родитељу са дететом до 18 година живота – 4 радна дана
 - родитељу са двоје или више деце до 18 година живота – 4 радни дана.
 - раднику који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју - 4 радна дана
 - раднику млађем од 18 година - 4 радна дана
 - раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота - 4 радна дана
 - радници са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота - 4 радна дана
 - даваоцу крви који је у претходној години најмање два пута дао крв – 2 радна дана

Правна поука: Против ове одлуке запослени може покренути спор пред надлежним судом, у року од 90 дана од дана достављања .

Београд, 2008. године

Доставити: - именованом
- финансијској служби
- у досије запосленог

ДЕКАН ФИЗИЧКОГ ФАКУЛТЕТА
Проф. др Љубиша Зековић