



Природно-математички факултет
Универзитет у Новом Саду

Трг Доситеја Обрадовића 3, 21000 Нови Сад, Србија

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

ПИБ 101635863 МБ 08104620

Број: 0601-350/25-4

Датум: 22. 10. 2025.

На основу члана 3 став 6 Закона о раду ("Сл. гласник Р. Србије", број 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013, 75/14, 13/2017 - одлука УС и 95/2018 – аутентично тумачење) Посебним колективним уговором за високо образовање ("Сл. гласник Р. Србије" број 86/2019, 93/2020 и 12/2025) и члана 34. Статута Природно-математичког факултета, (пречишћен текст) број: 0601-408/25 од 23. 2. 2023. године, Савет Природно-математичког факултета у Новом Саду, дана 22. 10. 2025. године, доноси

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

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

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

Члан 2.

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

(2) Овим Правилником се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада за запосленог од права и услова утврђеним Законом и Колективним уговором.

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

Члан 3.

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

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

систематизацији послова на Универзитету у Новом Саду, Природно-математичком факултету (у даљем тексту: Правилник о организацији и систематизацији послова).

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

(3) Радни однос са лицем који је страни држављанин који је ангажован на међународним пројектима које реализује Факултет заснива се у складу са Законом, Законом о запошљавању странаца и општим актима Факултета.

Члан 5.

(1) Одлуку о потреби за попуњавањем слободног радног места у ваннастави (новоотворено или упражњено) доноси декан Факултета. Предлог за попуњавањем слободног радног места може упутити и директор департмана.

(2) У случају више кандидата, избор кандидата врши декан.

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

2. Уговор о раду

Члан 6.

(1) Радни однос заснива се уговором о раду.

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

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

3. Ступање на рад

Члан 7.

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

(2) Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним Уговором о раду сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се Факултет и запослени друкчије договоре.

Члан 8.

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

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

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

4. Пробни рад

Члан 9.

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

Члан 10.

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

(2) Комисију именује декан.

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

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

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

Члан 11.

- (1) Уговором о раду може се уговорити пробни рад за обављање једног или повезаних односно сродних послова утврђених уговором о раду. Пробни рад не може да траје дуже од 3 месеца.
- (2) Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада.
- (3) Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме као запослени на пробном раду и која има три члана.
- (4) Комисију именује декан.
- (5) Комисија је дужна да поднесе свој извештај декану.
- (6) Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Факултет или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Факултет је дужан да образложи отказ уговора о раду.

5 Приправници

Члан 12.

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

Члан 13.

- (1) Приправнички стаж траје:

- за III, IV и V степен стручне спреме.....	6 месеци,
- за VI степен стручне спреме.....	8 месеци,
- за VII степен стручне спреме.....	12 месеци.

Члан 14.

- (1) По истеку приправничког стажа, приправник полаже стручни испит пред комисијом коју именује декан за полагање стручног испита која је састављена од три члана, са најмање истом стручном спремом као приправник.
- (2) Чланови комисије не морају бити запослени на Факултету.

Члан 15.

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

Члан 16.

- (1) Факултет је дужан да након пријема новозапосленог о томе информисе репрезентативни синдикат на Факултету.
- (2) Факултет је дужан да на почетку сваке календарске године, најкасније до краја јануара, достави репрезентативном синдикату Факултета списак запослених и обавештење о пријему у радни однос запослених у претходној години.
- (3) Списак из става 2. овог члана мора да садржи: име и презиме запосленог, организациону јединицу, основни коефицијент за обрачун зараде, назив радног места и стручну спрему запосленог.

III СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 17.

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

Члан 18.

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

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

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

Члан 19.

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

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

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

Члан 20.

(1) Запослени у наставничком, научном, сарадничком и истраживачком звању имају право на рефундацију трошкова регистрације приликом учешћа на научним конференцијама, уколико је учешће на конференцији и трошак регистрације одобрено од стране одговарајућег већа департмана. Рефундација трошкова регистрације коју је платио запослени се врши на основу захтева који одобрава директор департмана.

Члан 21.

(1) Запослени у наставничком, научном, сарадничком и истраживачком звању имају право на рефундацију трошкова чланства у стручним организацијама, уколико за такве трошкове постоје обезбеђена средства. Рефундација трошкова које је запослени платио се врши на основу захтева који одобрава директор департмана.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 22.

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

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

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

Члан 23.

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

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

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

(4) Факултет је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

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

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

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

2. Прековремени рад

Члан 24.

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

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

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

3. Приправност

Члан 25.

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

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

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

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

(5) Запослени се мора јавити одмах на посао ради извршења неодложних задатака.

(6) План приправности и одлуку о увођењу и обиму приправности доноси декан на предлог директора департмана.

4. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 26.

(1) Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

(2) Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

(3) Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 27.

(1) Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

(2) Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

(3) Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

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

Члан 28.

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

2. Годишњи одмор

Члан 29.

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

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

(3) Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 а највише 35 радних дана за годину дана рада.

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

Члан 30.

(1) Дужина годишњег одмора утврђује се у трајању, тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. доприноса на раду:

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

2. услова рада:

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

3. радног искуства:

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

4. образовања и оспособљености за рад:

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

5. других критеријума:

- запосленом особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом

домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености
- 4 радна дана;

- запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота - 4 радна дана.

(2) Самохраним родитељем у смислу овог Правилника 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.

(3) 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.

(3) Не сматра се у смислу овог Правилника самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

(4) Годишњи одмор утврђен у складу са критеријумима из става 1 овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 31.

(1) Запослени на Факултету по правилу користе годишњи одмор за време семестралног распуста и по завршетка наставе у блоку.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 32.

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

(2) Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Факултет може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

(3) У случају коришћења колективног годишњег одмора на Факултету или у организационом делу Факултета, Факултет може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

(4) Решење о коришћењу годишњег одмора Факултет може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

3. Плаћено одсуство

Члан 33.

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

1. склапање брака - 5 радних дана;
2. порођај супруге - 5 радних дана;

3. теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
 4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром - 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 - 1 до 5 радних дана, у зависности од трајања полагања испита;
 8. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности у организацији синдиката и сл. - 7 радних дана.
 9. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана.
 10. првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе - 2 радна дана.
- (2) Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у случају:
1. смрти члана уже породице - 5 радних дана;
 2. добровољног давања крви - 2 узастопна дана рачунајући и дан давања крви;
- (3) 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 штићеник и старатељ.

Члан 34.

- (1) Факултет може да обезбеди плаћено одсуство за обављање стручног и научног рада и усавршавање запослених од интереса за Факултет, у укупном трајању до годину дана.
- (2) Одлуку из става 1. доноси декан на образложени предлог Већа департмана.
- (3) Наставнику после 5 година проведених у настави на Факултету може бити одобрено плаћено одсуству у трајању до једне школске године ради стручног и научног усавршавања.
- (4) Одлуку о плаћеном одсуству из става 3 овог члана доноси декан на образложени предлог Већа департмана који пружа доказе о начину обезбеђивања квалитетног и континуираног обављања наставе и других обавеза одсутног наставника.

4. Неплаћено одсуство

Члан 35.

- (1) На предлог већа департмана, Факултет може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство уколико тиме не ремети процес рада, у случајевима:
 1. дошколовавања - од 30 дана до једне године;
 2. учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;
 3. школовање на постдокторским студијама до три године;
 4. израде докторске дисертације - до годину дана.
- (2) Факултет може запосленом на лични захтев одобрити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству до једне године, ако то не ремети процес рада.
- (3) Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.
- (4) Запослени има право на мировање радног односа у случајевима утврђеним чланом 79. Закона.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 36.

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

(2) Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

(3) Запослени је дужан да обавести Факултет о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 37.

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

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

Члан 38.

(1) На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

2. Заштита на основу Правилника о безбедности и здрављу на раду

Члан 39.

(1) Факултет је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

(2) Правилником о безбедности и здрављу на раду Факултета ближе се уређују права, обавезе и одговорности у области безбедности и заштите здравља запослених (и друга питања у области очувања живота и спречавања оболеља запослених) у вези са радом на Факултету.

(3) Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених на Факултету, као и њиховог односа са Синдикатом, ближе се уређује посебним општим актом Факултета.

(4) Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

(5) Факултет и представник запослених, односно одбор из став 3. овог члана и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

3 Заштита личних података

Члан 40.

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

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

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

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

4. Заштита омладине и материнства

Члан 41.

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

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

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

5. Заштита инвалида

Члан 42.

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

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

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

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 43.

(1) Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности коју остварују на Факултету.

(1) Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

(2) Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 44.

(1) Зараде се утврђују на основу основице за обрачун и исплату зарада, коефицијената са којим се множи основица, додатка на зараду и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зарада, у складу са законом.

(2) Зарада утврђена у смислу става 1. овог члана, исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним.

(3) Уколико је основна зарада запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун и исплату зарада и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату зарада, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна зарада запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Члан 45.

(1) Основицу за обрачун и исплату зараде запослених утврђује Влада.

(2) Коефицијенти сложености рада за запослене на Факултету из реда наставног особља, као и увећање коефицијената запослених који врше одговарајуће функције из реда наставног особља утврђени су Уредбом о нормативима и стандардима услова рада Универзитета и Факултета, за делатности које се финансирају из буџета.

(3) Коефицијенти сложености рада за запослене на Факултету из реда ненаставног особља, као и увећање коефицијенти запослених који врше одговарајуће функције из реда ненаставног особља утврђени су Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

(4) Коефицијенти сложености рада за запослене у научним и истраживачким звањима на Факултету, као и корективни коефицијенти за извршност за научноистраживачки рад научних звања утврђени су Уредбом о нормативима и стандардима расподеле средстава акредитованим научноистраживачким организацијама.

Члан 46.

(1) Декану, продекану и директору департмана увећава се коефицијент утврђен применом члана 45. став 2. овог Правилника 30% уколико организује и изводи наставну делатност у пуном обиму.

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

Члан 47.

- (1) Запослени има право на увећању зараду:
1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
 2. за рад ноћу и ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице; ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента (између 22,00 и 06,00 часова наредног дана)
 3. за прековремени рад - 26% од основице;
 4. за време приправности за сваки сат приправности у висини од 10% од основице;
 5. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца 0,4% од основице
- (2) 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 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.
- (3) Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат додатка на плату не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања, у складу са законом.
- (4) Основица за обрачун додатака на плату из става 1. овог члана је основна зарада запосленог.

Члан 48.

- (1) Основна зарада се израчунава на следећи начин. Основица помножена припадајућим коефицијентима сложености из члана 45. овог Правилника се сабира за увећањима из члана 47. овог Правилника.
- (2) Основна зарада садржи и обавезе које се плаћају по основу пореза и доприноса у складу са Законом, на износ одређен ставом 1 овог члана.

Члан 49.

- (1) Део зараде запосленог за радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.
- (2) Радни учинак запосленог утврђује се месечно.
- (3) Износ дела зараде по основу радног учинка, за месец за који се врши обрачун зараде утврђује декан, на образложени писмени предлог директора департмана, шефа организационе јединице, продекана за финансије и организацију или руководиоца пројекта, на основу процене успешности рада организационих целина и руководиоца целина, посматраних појединачно.

Члан 50.

- (1) Повећани радни учинак је учинак већи од стандардног остварен у ма којој делатности Факултета, а посебно кроз:
- рад на компетитивним научним пројектима
 - повећани обим и учинак у наставним активностима на Факултету
 - извођење наставе на другим факултетима, на основу уговора Факултета и друге високошколске установе
 - рад са повећаним бројем студената
 - допринос развоју младих истраживача и рад са већим бројем студената докторских студија
 - допринос угледу и приходима Факултета организовањем научних и стручних конференција
 - ауторство на патентима

- допринос приходима Факултета кроз трансфер знања
- значајан допринос угледу и приходима Факултета на друге начине.

Члан 51.

(1) Износ средстава који се може употребити за повећање зараде запослених сваког месеца утврђује декан, на основу остварених сопствених прихода у претходном месецу. Овај износ не може бити већи од трошкова рада у приходима који су остварени кроз активности наведене у члану 50. Износ се одређује на нивоу Факултета и по појединачним департманима.

Члан 52.

(1) Мерила за утврђивање повећаног учинка су квалитет обављеног посла, обим обављеног посла и однос запосленог према раду. Процену повећаног учинка за сваког запосленог даје непосредни руководилац (шеф службе, директор департмана) и предлаже декану износ зараде за повећани учинак за претходни месец.

(2) Код ненаставног особља мерила за утврђивање повећаног учинка укључује пре свега обим обављеног посла (број активности које су захтевале административну подршку, а не спадају у сталне активности које се обављају у оквиру буџетски финансираних послова на Факултету), квалитет обављеног посла узрокован овим активностима, као и однос према раду.

(3) Код наставног особља стандардни учинак је дефинисан Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета, у погледу наставе, научне продукције и учешћа у раду органа Факултета. Процену повећаног учинка даје директор департмана.

Члан 53.

(1) Део зараде за радни учинак, у смислу члана 50. Правилника, може да износити највише до 100% основне зараде.

Члан 54.

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

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

Члан 55.

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

Члан 56.

(1) На основу остварених сопствених прихода Факултета у чијем је остваривању запослени учествовао, запослени има право на увећање зараде утврђене чланом 49. највише до 100%.

(2) Износ дела зараде по основу сопствених прихода Факултета, за месец за који се врши обрачун зараде утврђује декан, на образложени писмени предлог директора департмана, шефа организационе јединице, продекана за финансије и организацију или руководиоца пројекта на ком је остварен сопствени приход.

(3) Износ средстава који се може употребити за повећање зараде запослених на основу сопствених прихода Факултета, сваког месеца утврђује декан. Овај износ не може бити већи од трошкова рада у сопственим приходима. Износ се одређује на нивоу Факултета и по појединачним департманима.

Члан 57.

(1) Утврђивање зараде и обрачун зарада запослених на конкуритивним пројектима вршиће се према условима пројекта на основу ког је закључен уговор о раду.

Члан 58.

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

Члан 59.

(1) Под зарадом у смислу члана 43. не сматрају се следећа примања из радног односа:

1. Коришћење и употреба средстава за рад запосленог и накнада трошкова за њихову употребу код обављања послова ван просторија послодавца;
2. Накнада других трошкова код обављања послова ван просторија послодавца;

2. Накнада зараде

Члан 60.

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

1. за време одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, војне вежбе и одазивања на позив државног органа
2. плаћеног одсуства;
3. стручног усавршавања за потребе Факултета;
4. одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;

(2) У случају плаћеног одсуства ради реализације пројектног задатка стручног усавршавања у оквиру компетитивног пројекта запослени има право на накнаду зараде у висини зараде дефинисане буџетом пројекта, која не може бити нижа од просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци.

Члан 61.

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

1. у висини од 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;
2. у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, или професионалном болешћу, или малигним обољењем.

(2) Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% основа за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

3. Накнада трошкова

Члан 62.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова, и то Факултет је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова за:

1. накнада трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада;
2. за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству.

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

Члан 63.

(1) Запосленом се надокнађују трошкови превоза за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико Факултет није

обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

(2) Ако на истој релацији превоз обавља више превозника или на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, при утврђивању стварних трошкова превоза узима се у обзир просечна цена карата превозника за ту релацију, односно сличну релацију.

(3) На захтев запосленог Факултет је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

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

(5) Запосленима који обављају радне задатке дозиметријских контрола на граничним прелазима, односно на местима до којих не постоји јавни саобраћај, трошкови се надокнађују у износу такси превоза до и са места обављања посла.

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

Члан 64.

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

(2) Накнада трошкова службеног путовања у земљи и иностранству Правилником о службеним путовањима запослених на Природно-математичком факултету у Новом Саду ближе се уређују услови и начин реализације, накнаде трошкова службених путовања у земљи и иностранству, као и права и обавезе запослених на Природно-математичком факултету Нови Сад у вези са коришћењем службених возила, сопствених возила запослених и такси-превоза у службене сврхе.

Члан 65.

(1) Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Факултет није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
2. за исхрану у току рада, ако Факултет ово право није обезбедио на други начин а висина трошкова мора бити изражена у новцу;
3. за регрес за коришћење годишњег одмора.
4. накнада трошкова за време проведено на плаћеном одсуству ради реализације пројектног задатка, стручног усавршавању у оквиру компетитивног пројекта.

(2) Накнада трошкова из става 1. тачка 4. овог члана врши се тако што се трошкови превоза, смештаја и остали трошкови настали у вези са одсуством (виза, осигурање и слично) се обезбеђују из средстава компетитивног пројекта у складу са буџетом пројекта.

4. Друга примања

Члан 66.

(1) Факултет је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене зараде запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом на Факултету, у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније, Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа за помоћ у случају смрти члана породице запосленог, само код једног послодавца;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења на начин и у висини утврђеној општим актом Факултета;

4. солидарну помоћ у случају:

- настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне зараде, једном у току календарске године;
- привремене спречености за рад услед болести или повреде на раду дуже од три месеца у континуитету, у висини једне просечне зараде једном у току календарске године;
- набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини стварних трошкова, а највише до висине једне просечне зараде у току једне календарске године, уз приложену уредну документацију;
- рођења или усвојења детета запосленог - у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.

5. јубиларну награду у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40 година рада оствареног у радном односу, у износу:

- пола просечне зараде - за 10 година рада,
- једне просечне зараде - за 20 година рада,
- једне и по просечне зараде - за 30 година рада;
- две просечне зараде - за 35 година рада;
- две и по просечне зараде - за 40 година рада.

(2) Јубиларна награда исплаћује се у року од 30 дана од дана стицања права.

(3) Просечном платом из тач. 4 и 5. овог члана сматра се просечна зарада по запосленом остварена на Факултету у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, ако је то повољније по запосленог.

(4) Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг и деца.

Члан 67.

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

1. дуже или теже болести члана уже породице запосленог,
2. набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, за члана уже породице запосленог,
3. здравствене рехабилитације запосленог.

(2) 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.

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

Члан 68.

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

(2) Факултет, из сопствених прихода, може да:

1. деци запосленог, старости до 15 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
2. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ из тачке 1. овог члана; у складу са одредбама Закона о буџету Републике Србије за текућу годину;
3. за запосленог уговори колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
4. запосленима обезбеди систематске прегледе.

Члан 69.

- (1) Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.
- (2) О висини и динамици исзараде награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

5. Обрачун зараде и накнаде зараде и евиденција

Члан 70.

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

Члан 71.

- (1) Факултет је дужан да запосленом приликом сваке исзараде зараде и накнаде зараде достави обрачун.
- (2) Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може да се достави запосленом у електронској форми.
- (3) Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати Факултет у складу са законом представља извршну исправу.
- (4) Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним органом оспорава законитост тог обрачуна.
- (5) Факултет је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.
- (6) Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.
- (7) Евиденцију потписује декан или друго лице које декан овласти у складу са Законом.

6. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 72.

- (1) Факултет може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.
- (2) На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Факултет може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 73.

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

Члан 74.

- (1) Радни однос запосленом за чијим радом је престала потреба не може престати без сагласности запосленог:
 1. запосленој за време трудноће и са дететом до две године старости;
 2. самохраном родитељу;
 3. запосленом - родитељу деце са инвалидитетом - родитељу који има статус "родитељ неговатељ";
 4. ако оба брачна друга раде на Факултету, једном од брачних другова;
 5. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Члан 75.

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

(2) Исцарада отпремнине и свих заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа, ако законом није другачије одређено.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 76.

(1) Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Факултета.

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

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 77.

(1) Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао Факултету, у складу са Законом и овим Правилником.

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

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

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

Члан 78.

(1) Постојање штете, њену висину, околности под којим је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује комисија од три члана коју образује декан или лице које овласти.

(2) Декан, или лице које овласти, покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована и образује комисију из става 1. овог члана.

(3) На основу извештаја комисије из става 1. овог члана, декан или лице које овласти, доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, или се ослобађа од одговорности да надокнади штету.

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

(5) Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама из става 1. овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

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

Члан 79.

(1) Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а до које је дошло без кривице запосленог, Факултет је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и овим Правилником.

(2) На поступак за утврђивање постојања штете, њене висине, околности под којим је настала, постојања одговорности Факултета или другог запосленог на Факултету и друга

питања од значаја за накнаду штете запосленом примењују се одредбе члана 78. овог Правилника.

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 80.

- (1) Запослени може да буде привремено удаљен са рада:
1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
 2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности
 3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад на Факултету или ако је његово понашање или присуство на раду по процени декана узрок нарушавања процеса рада, или ако постоји повреда уговора о раду због које се може отказати уговор о раду а његово присуство на раду би довело до нарушавања радне дисциплине, или до настанка штете по имовину или уредно извршавање радних обавеза других запослених.
- (2) Под имовином веће вредности у смислу става 1. овог члана сматра се имовина чија је вредност већа од 100.000,00 динара.

Члан 81.

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

Члан 82.

- (1) За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.
- (2) Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 81. овог Правилника, исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Члан 83.

- (1) Удаљење запосленог са посла може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Факултет је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 179 ст. 2. и 3. Закона.
- (2) Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 84.

- (1) Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу члана 80. и 81. овог Правилника припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 82.- овог Правилника и пуног износа основне зараде остварене за месец пре привременог удаљења, и то:
1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
 2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. став 2. и 3. Закона.

XII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 85.

- (1) 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. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. Закона;
 3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона;
 4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона;
 5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона;
 6. у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.
- (2) Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.
- (3) Факултет може ако дође до измењених околности у пословању Факултета које не постоје у моменту потписивања овог уговора, да запосленом понуди закључивање анекса уговора о раду због измењених услова у раду из оправданих разлога као што су:
- 1 доношење новог, или измена постојећег акта о систематизацији радних места,
 - 2 промена у делатности Факултета,
 - 3 осавремењивање услова пословања увођењем технолошких, економских или организационих промена поремећаја пословања,
 - 4 измена закона који регулишу материју радних односа,
 - 5 у другим случајевима када дође до измењених услова пословања.
- (4) Уз анекс уговора о раду Факултет је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора о раду уз упозорење запосленом на правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора. Запослени се на понуду за закључење анекса уговор о раду мора изјаснити у року од 8 радних дана од пријема понуде Факултета.
- (5) Ако запослени одбије да закључи понуђени анекс, или се у предвиђеном року не изјасни, Факултет може да откаже уговор о раду.

Члан 86.

- (1) 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.
- (2) У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.
- (3) Одредбе члана 172. Закона не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.
- (4) 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.
- (5) Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

ХИИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1.Разлози за престанак радног односа

Члан 87.

- (1) Запосленом престаје радни однос:
1. истеком рока за који је заснован,
 2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени друкчије не споразумеју,
 3. споразумом између запосленог и Факултета,

4. отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог,
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
6. смрћу запосленог и
7. у другим случајевима утврђеним Законом и Статутом Природно математичког факултета у Новом Саду.

Члан 88.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 89.

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

3. Отказ од стране послодавца

Члан 90.

- (1) Факултет може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, и то:
1. ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
 2. ако је запослени правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом
 3. ако се запослени не врати на рад на Факултет у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу одредаба Закона.
- (2) Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који је својом кривицом учинио повреду радне обавезе, и то:
1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
 2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
 3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
 4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
 5. ако запослени незаконито располаже материјалним средствима Факултета;
 6. ако запослени не поступи по прописима и правилима везаних за заштиту од пожара, експлозије, елементарне непогоде и тиме доведе до могућности наступања штетних последица;
 7. ако запослени не поступи по прописима и не придржава се мера заштите запослених, заштите средстава рада и заштите животне средине;
 8. ако запослени ода пословну, службену и другу тајну утврђену законом, Правилником о раду или општим актом Факултета;
 9. ако запослени омета једног или више запослених у процесу рада чиме изазива отежано обављање радних обавеза других запослених;

10. ако запослени недвосмислено одбије да обави посао или послове на којима је распоређен;
11. ако запослени нецелисходно и неодговорно користи средства рада и имовину Факултета;
12. ако запослени да нетачан податак из домена повереног посла, а тај податак је важан или утиче на пословање Факултета;
13. ако запослени противправно прибави личну материјалну корист примањем поклона и других погодности у вези са радом и пословањем Факултета;
14. ако запослени одбије да се подвргне лекарском прегледу уколико је преглед обавезан за обављање његових послова;
15. ако запослени проузрокује штету Факултету изнад половине зараде коју остварује на Факултету за тај месец;
16. ако запослени износи и преноси неистините информације о стању и догађајима на Факултету или о другим запосленим;
17. ако запослени другим запосленима ускраћује остваривање права из радног односа;
18. ако се запослени недостојно и недолично понаша према другим запосленим, студентима или странкама;
19. ако запослени изазива неред или туче на Факултету или на службеном путу;
20. ако запослени намерно ствара незадовољство и узнемирење међу другим запосленим;
21. ако запослени прекрши неку од одредби Уговора о раду за чије је кршење предвиђен отказ уговора о раду, или ако наступе други услови за отказ уговора предвиђени Уговором о раду или општим актима Факултета.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Факултета у складу са законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
7. ако не поштује радну дисциплину прописану општим актом Факултета односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету.

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

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тачка 1.-5. Закона.

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

Члан 91.

- (1) Ако запослени у времену од најмање 3 а најдуже 6 месеци не показује потребна знања и способности за обављање послова радног места на коме је распоређен или не остварује одговарајуће резултате рада, декан даје запосленом упуте и смернице шта да у остављеном року учини и на који начин да побољша резултате свог рада. Уколико у остављеном року недође до побољшања рада и резултата рада запосленог, декан покреће поступак за утврђивање знања и способности односно резултата рада тог запосленог.
- (2) Поступак из става 1. овог члана покреће декан. Предлог за покретање поступка може упутити и директор департмана.
- (3) Декан одлуком образује комисију која утврђује знања и способности односно резултате рада запосленог.
- (4) Комисија мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме као запослени и броји три члана.
- (5) Чланови комисије не морају бити запослени на Факултету.
- (6) Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова радног места или да не остварује одговарајуће резултате рада запослени се одлуком декана распоређује на друго радно место које одговара његовим радним способностима и знању.
- (7) Ако таквог радног места нема запосленом престаје радни однос у складу са чланом 180а. Закона.

Члан 92.

- (1) Факултет може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 90. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:
 1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
 2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
 3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Факултет запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XIV ОСТАВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

- (1) О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује декан или запослени кога овласти.
- (2) Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.
- (3) Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку у складу са Законом
- (4) Достављање писменог облика решења из претходног члана врши се личним уручењем или уручењем преко поште.
- (5) Ако запослени одбије пријем писмена или не борава на пријављеној адреси, уручење писмена врши се истицањем на огласној табли Факултета у складу са Законом.
- (6) Уручење писмена се сматра извршеним даном истицања на огласној табли Факултета, те од тог дана запосленом почињу тећи рокови за заштиту права.

XV МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. Колективни радни спорови

Члан 94.

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

Члан 95.

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

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

2. Индивидуални радни спорови

Члан 96.

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

Члан 97.

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

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

(3) Арбитража има три члана од којих је по један представник страна у спору а један арбитар кога одреде споразумно стране у спору из реда стручњака за област која је предмет спора.

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

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

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

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

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

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

XVI ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 98.

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

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

Члан 99.

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

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

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

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

Члан 100.

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

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

XVII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 101.

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

1. незапосленим лицем;
2. запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена и
3. корисником старосне пензије.

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

Члан 102.

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

2. Уговор о делу

Члан 103.

(1) Факултет може, са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности Факултета, а који имају за предмет самосталну израду или поправку одређених ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

3. Допунски рад

Члан 104.

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

XVIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 105.

(1) Факултет је дужан да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1. одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог (који је члан синдиката) и уплати га на одговарајући рачун синдиката и на одговарајуће рачуне виших органа синдиката, у складу са статутом синдиката;
2. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;
3. одбије износ од зараде запосленог (уз претходну сагласност запосленог) и изврши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (нпр.: штрајкачки фонд, фонд солидарности, фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор и сл.).

(2) Факултет је дужан да осигура синдикалној организацији установе репрезентативног синдиката потписника Колективног уговора следеће услове за рад:

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
2. право на коришћење телефона, телефакса, фотокопир апарата и друга техничка средства и опрему;
3. слободу поделе синдикалних саопштења и извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;
4. постављање огласне табле у установи доступне највећем броју запослених.

(3) Факултет је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката Факултета присуствовање седницама органа управљања и стручних органа на Факултету,

и у том смислу је дужан да репрезентативном синдикату Факултета доставља уредан позив са материјалом за наведене седнице.

Члан 106.

(1) Факултет је дужан да председнику синдикалне организације Факултета репрезентативног синдиката потписника Колективног уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

(2) Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију Факултета која припада репрезентативном синдикату потписнику Колективног уговора учлањено мање од 50% запослених, председник синдикалне организације из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну зараду.

ХІХ МЕЂУСОБНИ ОДНОСИ

Члан 107.

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

(2) Факултет обавештава синдикат о свом раду и пословању установе а нарочито, о програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, годишњем извештају о извршеном плану рада, структури остварених прихода и подацима за обрачун финансирања зарада од стране оснивача, структури остварених трошкова и учешћу зарада у трошковима пословања установе, кретању и променама зараде, подацима о просечној заради и исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама, заштити на раду и мерама за побољшање услова рада и статусним променама и о другим питањима у складу са постигнутим споразумом и општим актима.

ХХ ДРУГА ПИТАЊА ЗНАЧАЈНА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 108.

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

ХХІ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 109.

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

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

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

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

Члан 110.

(1) Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи—Правилник о раду Универзитета у Новом Саду, Природно-математичког факултета број: 0601-837/3 од 22. 12. 2016. године са изменом и допуном број: 0601-501/3 од 25. 6. 2019. године са изменом и допуном број 0601-501/11 од 30.09.2019. године, изменом и допуном број 0601-501/17 од 18.3. 2020. године, изменом и допуном број: 0602-501/20 од 12.03.2021. године, изменом и допуном број: 0601-501/24 од 17.06.2021. године, изменом и допуном број: 0601-501/28 од 17.12.2021. године, изменом и допуном број: 0601-501/32 од 18. 11.

2022. године, изменом и допуном број: 0601-501/36 од 23. 12. 2022. године и изменом и допуном број: 0601-501/42 од 19. 1. 2023. године.

Члан 111.

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

Члан 112.

(1) Овај Правилник ступа на снагу осам дана од дана објављивања на Огласној табли Факултета, а одредбе овог Правилника којима се регулише зарада, накнада зараде и друга примања запослених на Факултету примењују се на обрачун и исплату зараде почевши од зараде за месец октобар 2025. године.

(2) Правилник ће се објавити и на интернет страници Факултетаи (Сајт Факултета) након ступања на снагу.

(3) О истицању на Огласну таблу Факултета сачиниће се белешка.

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА
Природно-математичког факултета

Проф. др Наташа Крејић