

На основу Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017- одлука УС и 113/2017, 95/2018), Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Службени гласник Републике Србије", бр. 34/2001, 62/2006 - др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 116/2008 - др. закони, 92/2011, 99/2011 - др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014 и 21/2016 - др. закон), Посебног колективног уговора за високо образовање и члана 27 Статута Универзитета у Београду - Електротехничког факултета, Савет Електротехничког факултета на седници одржаној дана 25.02.2022. године, донео је

број

228/7-2

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

25-02-2022 год.  
БЕОГРАД

### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа на Електротехничком факултету (у даљем тексту: запослени) и Електротехничког факултета Универзитета у Београду (у даљем тексту: Факултет).

#### Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене код послодавца.

#### Члан 3.

Права, обавезе и одговорности запослених из радног односа, односно по основу рада, уколико нису уређени овим Правилником, утврђују се уговором о раду.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником, односно уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе Закона о универзитету, Закона о раду, као и одредбе подзаконских аката и општих аката Факултета.

### II РАДНО ВРЕМЕ

#### Члан 4.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно (пуно радно време), а не може бити краће од 36 часова недељно.

Запослени може у оквиру 40-часовне радне недеље да заснује радни однос код два и више послодаваца.

Годишњим програмом рада Факултета утврђује се распоред радног времена.

#### Члан 5.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Општим актом о систематизацији радних места утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

#### Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом, има право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

Наставници и сарадници који раде са непуним радним временом односно са најмање 70% обавезни су да учествују у раду Наставно-научног већа Факултета.

Наставници и сарадници са непуним радним временом су чланови одговарајуће катедре.

#### Члан 7.

На захтев органа пословођења (декана) запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад).

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

Запослени не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно, у складу са Законом о раду, и то у случају:

1. више силе;
2. пријема и обраде докумената и података за пријемни испит;
3. обављања пријемног испита;
4. изненадног повећања обима посла;
5. извршавања других послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;
6. у случају потребе да се одређени посао заврши због могућности наступања штетних последица.

### III ОДМОР И ОДСУСТВА

#### Члан 8.

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

## ГОДИШЊИ ОДМОР

### Члан 9.

Дужина годишњег одмора утврђује се 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:

- по основу доприноса у раду на предлог непосредног руководиоца – 2 радна дана;
- 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.

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

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

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

#### **Члан 10.**

Годишњи одмор запосленог утврђује се решењем декана по основу критеријума из члана 9. овог Правилника, тако да не буде дужи од 35 радних дана.

#### **Члан 11.**

Годишњи одмор запослени користе по правилу за време семестарског распуста.

Годишњи одмор може се користити и у два дела по одобрењу декана Факултета.

Први део може се користити у трајању од најмање две радне недеље, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

#### **Члан 12.**

Годишњи одмор запослени користе на основу плана који доноси декан а на основу предлога непосредних руководилица организационих јединица који достављају декану до 1. јуна текуће године.

### **ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

#### **Члан 13.**

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању до седам радних дана у случају:

1. склапања брака – 5 радних дана;
2. порођаја супруге – 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице – 5 радних дана;
4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 5 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места – 2 радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана;
7. полагања стручног или другог испита – од 1 до 5 радних дана, у зависности од трајања полагања испита;
8. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности и сл. – 7 радних дана;
9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана;

10. за друге приватне потребе – 2 радна дана.

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. смрти члана уже породице брачног друга – 2 радна дана;
3. добровољног давања крви – 2 узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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;

Решење о коришћењу плаћеног одсуства доноси декан.

#### Члан 14.

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

#### Члан 15.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, у односу на остваривање права и обавеза по основу рада.

### НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

#### Члан 16.

На предлог стручног органа (Наставно-научног већа) за запослене у настави, и на предлог непосредног руководиоца за запослене који не учествују у настави, орган пословођења може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

1.	дошколовавања	од 30 дана до 3 године
2.	учешће на научноистраживачком пројекту	до окончања пројекта
3.	израде докторске дисертације	до годину дана

Запослени по одобрењу органа пословођења, може користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству до годину дана, као и за друге оправдане породичне потребе.

Захтев за неплаћено одсуство подноси лично запослени.

Категорија одсуства, дужина трајања и услови за одобрење одсуства из става 1. овог члана, регулисани су посебним Правилником о службеним путовањима и одсуствима запослених ЕТФ-а.

Неплаћено одсуство одобрава својим решењем декан Факултета, уз обавезну сагласност непосредног руководиоца.

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

#### **IV СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ**

##### **Члан 17.**

Факултет је дужан да у складу са законом, подзаконским актима, општим актом Факултета и потребама процеса рада обезбеди услове за стручно усавршавање и оспособљавање запослених. Одлуку и решење о томе доносе стручни органи и декан Факултета.

#### **V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

##### **Члан 18.**

Факултет је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове за безбедност и здравље на раду у складу са законом и другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду. Безбедност и здравље на раду запослених ближе је регулисана посебним Правилником о безбедности и здрављу на раду, Правилником о евиденцији из области безбедности и здравља на раду као и Правилником о личним заштитним средствима.

#### **VI ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

##### **Члан 19.**

Запослени остварује право на основну плату, додатак на плату, увећање плате, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом.

##### **Члан 20.**

Основе и мерила за обрачун плата, додатака на плате, накнада и других примања запослених и радно ангажованих лица на Факултету регулишу се другим општим и посебним актима.

##### **Члан 21.**

По основу резултата рада плата запосленог може да се увећа из оствареног сопственог прихода у складу са позитивним прописима.

Критеријуми за увећање плате су: квалитет рада, креативност и заинтересованост за рад, однос према пословима, тј. спремност да се поред текућих задатака прихвате и додатни послови, поузданост за извршавање послова и други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Решење о увећању плате доноси декан Факултета.

#### **Члан 22.**

По основу резултата рада односно због смањеног радног учинка и неоствареног пуног радног времена запосленом се може умањити плата највише до 25%.

Критеријуми за умањење плате су: незадовољавајући квалитет рада, неприсуствовање седницама стручних органа (већа), незадовољавајућа стручност у раду, непоштовање радне дисциплине и други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Решење о умањењу плате доноси декан Факултета.

### **НАКНАДА ПЛАТЕ**

#### **Члан 23.**

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци у случајевима предвиђеним општим и посебним актима факултета.

#### **Члан 24.**

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

1. у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци за месец у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу;
2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци у месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем.

Запослени је дужан да најкасније у року од 3 дана од наступања привремене спречености о томе обавести Факултет.

### **НАКНАДА ТРОШКОВА**

#### **Члан 25.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу, у складу са општим и посебним актима факултета.

### **ДРУГА ПРИМАЊА**

#### **Члан 26.**

Факултет је дужан да запосленом исплати: отпремнину, накнада трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог и члана уже породице, накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, солидарну помоћ, јубиларну награду, у складу са општим актима.

Факултет, из сопствених прихода, може да обезбеди: поклон-пакетиће за Нову годину деци запослених, новчани износ за Дан жена, колективно осигурање запослених, систематске прегледе за запослене и друга примања у складу са законом и општим актима.

#### **Члан 27.**

Накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења исплаћује се на основу одговарајућег лекарског извештаја односно медицинске документације највише до висине просечне зараде у Републици Србији у моменту исплате.

У сваком конкретном случају висину надокнаде утврђује Финансијска комисија на основу приложене документације.

### **VII НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 28.**

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

Запослени је одговоран за насталу материјалну штету, коју је својим радом или пропуштањем да уради, причинио Факултету намерно или из крајње непажње.

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

#### **Члан 29.**

Декан покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Факултету.

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

Чланове комисије из става 2 овог члана именује декан Факултета у сваком конкретном случају.

#### **Члан 30.**

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

Комисија из чл. 29 своју одлуку доставља запосленом, који је обавезан да да писмену изјаву (сагласност) којом прихвата или не прихвата да надокнади материјалну штету.



Ако запослени да сагласност, одлука се доставља финансијској служби ради обуставе плате запосленом. Запосленом се по одобрењу декана може омогућити накнада штете у ратама.

У случају да запослени не да сагласност из претходног става овог члана, послодавац ће поднети тужбу надлежном суду за надокнаду штете.

#### Члан 31.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са Законом и општим актом.

#### Члан 32.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца, у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

### VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 33.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован,
2. када запослени испуни услов за пензију,
3. споразумом између запосленог и послодавца,
4. отказом уговора о раду од стране послодавца,

Послодавац може отказати уговор о раду запосленом уколико не испуњава радне обавезе, и то:

- ако је утврђено да не остварује резултате рада;
- ако је утврђено да нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- ако учини доступним или саопшти садржај испитних задатака и решења пре термина одржавања испита;
- ако учини кривично дело на раду и у вези са радом;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- ако незаконито располаже средствима;
- ако повреди прописе о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимања мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
- ако злоупотреби положај и прекорачи овлашћење;
- ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или општим актом послодавца као и одавање података из тендерске документације коју подноси факултет по расписаној јавној набавци;
- ако одбије да обавља послове на које је распоређен;
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

- ако фалсификује новчана и друга документа;
- ако изазове већи неред или тучу на раду;
- ако чешће долази на рад у напитом стању или употребљава алкохол или наркотик за време рада, које смањује способност за рад или омета процес рада;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у року од три дана;
- ако злоупотреби радну обавезу у намери да за себе или другог прибави имовинску корист; односно свако друго незаконито и неовлашћено понашање са наведеном намером;
- ако проневери или украде имовину факултета.

5. отказ уговора о раду од стране запосленог,

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

6. смрћу запосленог,

7. у другим случајевима утврђеним законом независно од воље запосленог и воље послодавца.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца по сили закона и у случајевима и под условима прописаним Законом о раду (чл. 176).

#### Члан 34.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу претходног члана 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 плате, у трајању од једног до 15 радних дана,
- 2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању од три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Послодавца о изреченој мери,
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 35.

Повреду радне обавезе декану може пријавити сваки запослени.

За утврђивање повреде радне обавезе декан ће у сваком конкретном случају формирати комисију од најмање 3 члана.

Комисија ће свој извештај доставити у року од 15 дана декану Факултета.

Декан ће запосленог да упозори (у писаној форми) на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Пре доношења решења о отказу уговора о раду декан прибавља мишљење синдиката.

## ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 36.

Решавање вишка запослених регулисано је Законом о раду и Посебним колективним уговором за високо образовање.

## IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 37.

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

### Члан 38.

Даном доношења овог Правилника престаје да важи Правилник о раду бр. 2484/9 од 30.12.2015. године.

Овај Правилник ступа на снагу 8 (осмог) дана од дана објављивања на огласној табли Факултета.

У Београду \_\_\_\_\_ год.



**ПРЕДСЕДНИК САВЕТА  
ЕЛЕКТРОТЕХНИЧКОГ ФАКУЛТЕТА**

*Handwritten signature*  
Проф. др Александар Нешковић