



УЧИТЕЉСКИ ФАКУЛТЕТ
УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

Краљице Наталије 43, 11000 Београд

Тел: 011/3615-225, 2686-787

Факс: 011/2641-060

E-mail: dekanat@uf.bg.ac.yu

www.uf.bg.ac.yu

Број: 22/22

датум: 15. 10. 2021.

На основу члана 12. Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Сл. гласник РС", 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, 21/2016 - др. закон, 113/2017 - др. закони, 95/2018 - др. закони, 86/2019 - др. закони и 157/2020 - др. закони), члана 31. Статута Учитељског факултета, члана 166. Правилника о раду, Савет Факултета је на седници од 15. 10. 2021. године донео је

**ПРАВИЛНИК
о изменама и допунама Правилника о раду Учитељског факултета**

Члан 1.

У Правилнику о раду Учитељског факултета Универзитета у Београду (бр. 22/7 од 02. 03. 2020. године, бр. 22/10 од 10. 06. 2021. године), у члану 72, у ставу 1, иза речи „кофицијенти“ додаје се текст: „и додаци који се финансирају из сопствених средстава“.

У ставу 1, у табели, у 1. реду, иза речи „посла“ додаје се текст: „и додаци који се финансирају из сопствених средстава“.

Став 2. мења се и гласи:

„Запослени који је стекао научни назив доктора наука, односно доктора уметности у области рада чије послове обавља на свом радном месту и које није услов за обављање послова његовог радног места, може у складу са општим актом, да оствари увећање плате до 6% основне плате за стечено звање.

Запослени који има стечен академски назив магистар наука, односно стручни назив специјалиста према прописима о високом образовању који су се примењивали до 10. септембра 2005. године, односно запослени који има стечен стручни назив специјалиста академских студија или примаријус, у области рада чије послове обавља на свом радном месту, може у складу са општим актом, да оствари увећање плате до 4% основне плате ако стицање тог звања, односно назива није услов за обављање послова његовог радног места.“

Члан 2.

Члан 73. мења се и гласи:

„Запосленом припада функционални додатак на плату који се обрачунава као део увећање плате по основу руковођења у складу са Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета и то:

1. декану – 30%,
2. продекана – 20%,
3. шефа катедре, секретара, шефа рачуноводства - 10%,
4. шефа групе, одсека или службе 5%.“

Члан 3.

После члана 73, додају се нови чланови 73а, 73, б, 73в, 73г, 73д, 73Ђ, 73е, 73ж, 73з, 73и, 73ј, 73к и 73л који гласе:

, Члан 73а

Плата запосленог утврђује се за обављени рад на основу коефицијента утврђеног уговором о раду и основице запосленог утврђене одговарајућим позитивним актима, остварења ефективних часова рада и обављеног рада запосленог, за месец за који се врши исплата плате.

Члан 73б

Плата запосленог за пуно радно време и утврђени стандардни обављени рад одређује се у висини основице запосленог која је утврђена уговором о раду.

Члан 73в

Стандардним радом, у смислу овог Правилника, сматра се вршење свих послова утврђених општим актом о систематизацији послова за посао који запослени обавља, односно одговарајућим правним прописима, а у складу са утврђеним:

- планом,
- радним временом,
- динамиком и обимом посла.

Члан 73г

Основица приправника који је засновао радни однос утврђује се у висини од 80% цене рада посла за који се оспособљава.

Члан 73д

Запослени задржава затечену плату на радном месту на које је био распоређен, односно чије послове обавља на радном месту на које је био распоређен, односно чије послове обавља на дан примене посебних закона утврђених у чл. 39. Закона о систему плате запослених у јавном сектору.

Затечена плата из члана 1. овог члана представља основну плату запосленог увећану за додатак на плату, односно увећање плате које је запослени имао на дан ступања на снагу посебног закона, а које није прописано одредбама Закона о систему плате запослених у јавном сектору или које постаје саставни део коефицијента у складу са наведеним законом или посебним законом.

Плата за остварене часове рада

Члан 73ђ

Плата запосленог за остварене часове рада умањује се сразмерно, за радно време мање од месечног фонда часова рада, осим случајева оправданог одсуствовања са рада, у складу са законом и Правилником, за сваки започети час, за износ основице запосленог по једном радном часу.

Плата за обављени рад

Члан 73е

Плата запосленог за обављени рад увећава се, односно смањује, сразмерно у односу на утврђене елементе из овог Правилника.

Члан 73ж

Уговором о раду могу да се утврде додатни стимултивни елементи за утврђивање плате запослених.

Члан 73з

Декан утврђује плату сваког запосленог на основу елемената утврђених овим Правилником и позитивним правним прописима, као и других елемената за утврђивање плате запосленог одређених уговором о раду.

Члан 73и

Плата Декана утврђује се посебним уговором, који закључују Декан и Савет Факултета.

Уговором из става 1. овог члана регулишу се услови под којима се плата исплаћује, санкције за неизвршавање уговорених обавеза и друга питања која се односе на преузете обавезе и овлашћења.

Члан 73ј

Приликом утврђивања плате запослених, Послодавац је обавезан да се придржава прописа којима се регулише ова материја.

Увећана плата

Члан 73к

Запослени има право на увећану плату, и то:

1. за рад на дан државног или верског празника који је законом одређен као нерадни дан – 110% од основице,
2. за рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању плате – 26% од основице,
3. за прековремени рад – 26% од основице,
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код Послодавца – 0,4% од основице. Истим послодавцем 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.

Основицу за обрачун увећане плате чини плата утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Минимална зарада

Члан 73л

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима рада у вези с исплатом минималне зараде ако дође до поремећаја у процесу пословања Послодавца.

Одлуку да су настали поремећаји у пословању доноси Савет.

Минимална зарада може се уговорити док трају поремећаји у пословању наведени у одлуци Савета Факултета.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде Послодавац је дужан да обавести орган управљања о разлогима за наставак исплате минималне зараде.

Запослени има право на минималну зараду, у висини утврђеној у складу са законом за стандардни учинак и пуно радно време.

Уколико запослени не оствари стандардни учинак, може се исплатити и нижи износ од минималне зараде, а уколико запослени није радио све дане у месецу, исплаћује се сразмерни део.“

Члан 4.

Члан 74. мења се и гласи:

„Овим Правилником утврђују се елементи за обрачун и исплату плате и зараде из сопствених средстава по основу функционалног додатка, радног учинка, односно коефицијента сложености посла.

Запосленима се плата може увећати на терет сопствених средстава Факултета до 30%, с тим што се износ плате који се исплаћује по основу дела који се односи на радни учинак запослених може увећати и преко 30%.

У изузетним случајевима плата се може увећати из оствареног прихода Факултета и то сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, а не више од 50% плате.“

Члан 5.

После члана 74, додаје се нови члан 74а који гласи:

„Функционални додатак

Члан 74а

Функционални додатак за рад по основу руковођења који се исплаћује на терет сопствених средстава добијају следећи запослени:

- декан – до 30%
- продекан – до 20%
- руководиоци високошколских јединица без својства правног лица – до 20%
- секретар Факултета – до 20%
- шеф рачуноводства – до 20%
- шефа групе, одсека или службе – до 20%.

На предлог непосредно надређеног руководиоца основна плата може бити увећана одлуком декана. Плата се увећава на основу додатног ангажовања и услова рада.

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата.“

Члан 6.

У члану 75, после става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Утврђивање радне успођености запосленог уводи се у циљу успостављања квалитетност, балгвоременог и ефикасног извршавања циљева и задатака и извршења послова радног места запосленог у складу са оствареним резултатима рада и испуњеним мерилима за оцену радног учинка.“

У досадашњем ставу 3. брише се текст: „Инструменте и профил документације за вредновање радног учинка предлаже Декан Факултета, а усваја Савет Факултета.“

Досадашњи ставови 2. и 3. постају ставови 3. и 4.

Члан 7.

У члану 76, у ставу 1, брише се текст: „највише до“, док се иза броја 30% додаје текст „и више.“

После става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Запосленом се основна плата коригује по основу радног учинка за:

- изузетан радни учинак - преко 30%,
- истакнут радни учинак - од 11% до 25%,
- увећан стандардни учинак - од 1% до 10%,
- негативан радни учинак - смањење до 20%.“

Досадашњи став 2. постаје став 3.

Члан 8.

После члана 76, додаје се нови члан 76а који гласи:

„Под изузетним радним учинком подразумева се радни учинак запосленог који остварује највећи обим обављених послова, односно који је поред свих извршених послова из свог делокруга извршио и задатке који нису у оквиру његовог делокруга рада; послови су обављени у утврђеним роковима пре прописаних, односно знатно ефикасније од других запослених уз поштовање струке; квалитет свих обављених послова је изузетан јер послови су признати од стране одговорног руководиоца или органа управљања; однос према обавезама је за узор другим запосленима јер се запослени истиче у сарадњи са другим запосленим са којима је повезан у процесу рада и односима са другим запосленима и студентима.

Под истакнутим радним учинком подразумева се радни учинак запосленог који је остварио учинак изнад просека, али у односу на запослене, утврђене ставом 1. овог члана остварио нешто мањи обим рада; послови су обављени у утврђеним роковима; квалитет свих обављених послова је изнад задовољавајућег јер послови су признати од стране одговорног руководиоца или органа управљања.

Под увећаним стандардним учинком подразумева се радни учинак запосленог који је остварио увећане резултате који се очекују од запосленог просечних способности; квалитет обављених послова је задовољавајући, док се у извршавању послова трудио да изврши што више задатака, односно у што већем обиму, евентуалне грешке не изазивају материјалну или другу штету, односно сведене су на минимум.

Под негативним радним учинком подразумева се радни учинак запосленог који у погледу обављених послова ретко постиже стандардни радни учинак, не поштује дате рокове, квалитет извршених послова није задовољавајући, што доводи до понављања обављених активности; активности запосленог су у великој мери неефикасне.“

Члан 9.

Чланови од 77. до 89. бришу се.

Члан 10.

После члана 92, додаје се нови члан 92а који гласи:

„Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основа за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести ЦОВИД-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 ЦОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основа за исплату накнаде.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.“

Члан 11.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од објављивања на огласној табли и мрежи Факултета.

О б р а з л о ж е њ е

У поступку контроле и провере правилности пословања Учитељског факултета Универзитета у Београду, Државна ревизорска институција је Факултету доставила Извештај о ревизији правилности пословања Учитељског факултета бр. 400-196/2021-03/15 од 15. јула 2021. године.

Учитељском факултету је, у складу са достављеним препорукама наложено да сопствене приходе које расподељује на име додатака за плате, и накнаде запосленима, расподељује у складу са актом о стицању и расподели сопствених прихода, као и да општа и појединачна акта која се односе на увећање плате из сопствених прихода усклади са одредбама члана 12. став 1. Закона о платама у државним органима и јавним службама.

Имајући напред наведено у виду, донета је одлучено је као у изреци, на основу чл. 166. Правилника о раду Учитељског факултета.

Председник Савета

Проф. др Александар Стојановић



Одлуку доставити:

- рачуноводству
- председнику Савета-а/а