



**УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ**

ПРАВИЛНИК О РАДУ

**Ниш,
март 2021. године**

ПРАВИЛНИК О РАДУ	5
I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	5
1. Основна права и обавезе	6
1.1. Права запослених	6
1.2. Обавезе запослених	6
1.3. Обавезе Факултета	8
II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	9
1. Услови и начин заснивања радног односа	9
2. Заснивање радног односа наставника и сарадника	9
3. Заснивање радног односа ненаставног особља	10
4. Уговор о раду	11
5. Ступање на рад	12
6. Посебне околности које се утврђују уговором о раду	12
6.1. Пробни рад	12
6.2. Радни однос са непуним радним временом	13
6.3. Радни однос на одређено време	13
6.4. Приправници (ненаставно особље)	13
6.5. Уговор о раду за обављање послова ван просторија послодавца	14
6.6. Уговор о продужењу радног односа професора који је стекао услов за одлазак у пензију	15
7. Рад ван радног односа	16
7.1. Уговор о ангажовању за извођење наставе	16
7.2. Уговор са гостујућим професором	16
7.3. Уговор са професором изабраним у звање професора емеритуса	17
7.4. Уговор о ангажовању предавача ван радног односа	17
7.5. Уговор о ангажовању истраживача	18
7.6. Уговор са наставником након одласка у пензију	18
III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ	18
IV РАДНО ВРЕМЕ	19
1. Пуно радно време	19
2. Непуно радно време	20
3. Скраћено радно време	20
4. Прековремени рад	20
5. Распоред радног времена	21
6. Прерасподела радног времена	21
7. Ноћни рад и рад у сменама	22
V ОДМОР И ОДСУСТВА	22
1. Одмор у току дневног рада	22
2. Дневни одмор	22
3. Недељни одмор	23
4. Годишњи одмор	23
4.1. Стицање права на годишњи одмор	23
4.2. Дужина годишњег одмора	23
4.3. Сразмерни део годишњег одмора	25
4.4. Користићење годишњег одмора	25
4.5. Накнада штете за неискористићени годишњи одмор	26
5. Плаћено одсуство	26
6. Неплаћено одсуство	28
7. Мировање радног односа	29
VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	29
1. Општа заштита	29
2. Заштита личних података	30
3. Заштита омладине	30
4. Заштита материнства	31
5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета	32
6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе	33

7. Заштита инвалида	34
8. Обавештење о привременој спречености за рад	34
VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	34
1. Плата	34
2. Основна плата	35
3. Увећање плате по основу руковођења	35
4. Додатак на плату	36
5. Увећање плате из сопствених прихода	36
6. Минимална зарада	36
7. Начин исплате плате	36
8. Накнада плате	37
9. Обрачун плате и накнаде плате	38
10. Евиденција плате и накнаде плате	38
11. Заштита плате и накнаде плате	38
12. Друга примања која не чине плату	38
13. Накнада трошкова	40
VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ	40
IX СПРЕЧАВАЊЕ СУКОБА ИНТЕРЕСА	44
X НАКНАДА ШТЕТЕ	44
XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА	45
XII ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ	46
1. Измена уговорених услова рада	46
2. Премештај у друго место рада	47
3. Упућивање на рад код другог послодавца	47
XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	48
1. Разлози за престанак радног односа	48
2. Споразумни престанак радног односа	49
3. Отказ од стране запосленог	49
4. Отказ од стране Факултета	49
5. Поступак у случају отказа	51
5.1. Рок застарелости	51
5.2. Достављање акта о отказу уговора о раду	52
5.3. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде	52
5.4. Посебна заштита од отказа уговора о раду	52
5.5. Отказни рок и новчана накнада	53
5.6. Правне последице незаконитог престанка радног односа	53
XIV ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ	54
1. Одговорност за радне обавезе и радну дисциплину	54
2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза	55
3. Поступак утврђивања одговорности запосленог	55
XV ОСТАВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	56
1. Заштита појединачних права	57
2. Рокови застарелости потраживања из радног односа	57
XVI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ	57
1. Рад ван радног односа	57
1.1. Привремени и повремени послови	57
1.2. Уговор о делу	57
1.3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању	57
1.4. Допунски рад	58
XVII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА	58
1. Услови за рад синдиката	59
2. Права синдикалних представника	59
3. Међусобни односи	60
XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	61

На основу члана 3 и 4 Закона о раду (Сл. гласник РС бр. 24/05, 61/05 и 54/09,32/13, 75/14, 13/17, 113/17), члана 89 Закона о високом образовању (Сл. гласник РС бр. 88/17, 27/18, 73/18, 67/19, 6/20), Закона о запосленима у јавним службама (Сл. гласник бр. 113/17, 95/18, 86/19, 157/20), Посебног колективног уговора за високо образовање (Службени гласник РС број 86/19, 152/20), Статута Универзитета у Нишу број 1/00-02-005/17-006 од 27.12.2017. године и члана 208 Статута Филозофског факултета у Нишу број 201/-01 од 15.6.2020. године, Савет Факултета, на седници одржаној дана 5.3.2021. године, усвојио је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Филозофском факултету у Нишу (у даљем тексту: Запослени) и обавезе Филозофског факултета Универзитета у Нишу (у даљем тексту: Факултет) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

Ако су овим Правилником утврђена већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, примењују се одредбе овог Правилника.

Сви језички облици употребљени у мушком роду у овом Правилнику односе се и на одговарајуће облике у женском роду.

Члан 2

Запослене на Филозофском факултету чини наставно и ненаставно особље.

Наставно особље Факултета чине наставници, сарадници и истраживачи запослени на Факултету.

Ненаставно особље Факултета чине лица која обављају стручне, административне, техничке, правне, рачуноводствено-финансијске, студијско-аналитичке, информатичке, библиотечке и друге послове, у складу са Правилником о систематизациоји послова и радних места на Факултету.

Члан 3

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на Факултету одлучује декан Факултета (у даљем тексту: декан).

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на Факултету могу да одлучују и продекани и секретар Факултета на основу овлашћења која им на основу закона и Статута Факултета пренесе декан.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима декана одлучује Савет Факултета (у даљем тексту Савет).

1. Основна права и обавезе

1.1. Права запослених

Члан 4

Запослени има право на поштовање достојанства личности, заштиту од дискриминације и злостављања на раду, одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом о раду и овим Правилником.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са Законом и овим Правилником.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом и овим Правилником.

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалид имају право на посебну заштиту, у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 5

Запослени непосредно, или преко својих представника имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање индивидуалних и колективних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, не може због активности из става 1 овог члана бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом, колективним уговором и овим Правилником.

1.2. Обавезе запослених

Члан 6

Запослени је дужан:

1. да стручно, савесно и одговорно обавља послове на којима ради, у складу са законом и општим актима Факултета и Универзитета;
2. да поштује организацију рада и пословања на Факултету, као и услове и правила утврђена законом, општим актима и правилницима Факултета у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
3. да обавести органе Факултета о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
4. да обавести органе Факултета о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

За неизвршавање радних обавеза и нарушавање радне дисциплине запослени одговара у складу са законом и овим Правилником.

Члан 7

Обавезе ненаставног особља проистичу из уговора о раду, Правилника о систематизацији послова и радних места на Филозофском факултету и општим аката Факултета.

Обавезе наставног особља проистичу из Закона о високом образовању, Статута, правилника и Кодекса професионалне етике Универзитета у Нишу, и Статута и правилника Филозофског факултета, а тичу се наставног процеса, научног рада, функционисања Факултета и Универзитета, интелектуалне својине, забране дискриминације, забране конкуренције и сукоба интереса, ангажовања наставника и сарадника на другим високошколским установама, као и односа између наставника, сарадника, других запослених и студената.

Као чланови академске заједнице, наставници и сарадници имају обавезу да поштују начела Кодекса професионалне етике и да чувају углед универзитетског наставника односно сарадника и углед Универзитета и Факултета. Придржавање начела Кодекса професионалне етике сматра се радном обавезом наставника и сарадника.

Члан 8

Права и обавезе наставника јесу да:

1. држи наставу према распореду и у предвиђеном броју часова, према садржају и плану наставе предвиђеном студијским програмом;
2. води евиденцију о присуству студената настави, о обављеним испитима и постигнутим резултатима студената у току наставе и испитима, на начин предвиђен студијским програмом и општим актима Факултета;
3. организује и обавља научноистраживачки рад, и да учествује у научно-истраживачким и развојним пројектима;
4. објављује научне и стручне радове, монографије и друге научне публикације;
5. објављује уџбенике, приручнике, практикуме и другу литературу за потребе наставе;
6. препоручује уџбенике, приручнике и друге видове информација који су доступни студентима;
7. одржава испите за студенте према распореду, у прописаним испитним роковима;
8. редовно одржава консултације са студентима, у складу са правилницима Факултета;
9. предлаже начине за усавршавање и побољшање квалитета студијског програма;
10. прати и примењује новине у области наставних метода;
11. да се непрекидно стручно и научно усавршава;
12. обавља друге облике наставе предвиђене студијским програмом и Статутом;
13. учествује у раду стручних тела и органа Факултета и Универзитета;
14. буде ментор при изради завршних радова на свим нивоима студија;

15. буде члан комисија за писање извештаја за избор наставника и сарадника;
16. да се подвргне провери успешности свог рада у настави, у складу са Статутом факултета;
17. негује колегијалне односе са другим члановима академске заједнице, у складу са начелима професионалне етике;
18. обавља друге послове предвиђене законом, Статутом и другим општим актима Факултета.

Члан 9

Права и обавезе сарадника јесу да:

1. врши припрему и организује вежбе и друге облике наставе осим предавања под стручним надзором предметног наставника;
2. води евиденцију о присуству студената настави, успешности студирања и постигнутим резултатима у току наставе и на испитима;
3. помаже наставнику у припреми наставе;
4. учествује у одржавању испита;
5. редовно обавља консултације са студентима и помаже студентима у учењу и другим активностима у току студирања;
6. стручно се усавршава ради припреме за самостални рад;
7. објављује научне и стручне радове и друге научне публикације;
8. предлаже начине за усавршавање и побољшање квалитета наставе на студијском програму;
9. прати и примењује новине у области наставних метода;
10. да се подвргне провери успешности свог рада у настави, у складу са Статутом факултета;
11. учествује у раду стручних тела и органа Факултета у складу са општим актима Факултета;
12. развија колегијалне односе са другим члановима академске заједнице, у складу са начелима професионалне етике;
13. обавља и друге послове предвиђене законом, Статутом и другим општим актима.

1.3. Обавезе Факултета

Члан 10

Факултет, као послодавац, дужан је:

1. да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, актом Владе и општим актом којим се утврђују зараде запослених, уговором о раду и овим Правилником;
2. да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
3. да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, дужностима запосленог, као и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,

4. да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
5. да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Члан 11

Факултет и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, колективним уговором, овим Правилником, уговором о раду, и другим општим актима Факултета и Универзитета.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 12

Радни однос може да заснује лице које има најмање 15 година живота и које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Законом о високом образовању као и Правилником о организацији и систематизацији радних места на Филозофском факултету у Нишу.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота Послодавац може да заснује само уз писану сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца.

Члан 13

Факултет утврђује политику запошљавања наставног и ненаставног особља полазећи од потребе да се наставни процес организује на квалитетан, рационалан и ефикасан начин, у складу са планом и стратегијом дугорочног развоја Факултета, и са објективним радним оптерећењем запослених, у складу са стандардима за акредитацију високошколских установа.

При заснивању радног односа, Факултет поштује једнакост права и забрану непосредне и посредне дискриминација лица која траже запослење с обзиром на пол, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

2. Заснивање радног односа наставника и сарадника

Члан 14

Наставник изабран у звање наставника страног језика, доцента и ванредног професора стиче звање и заснива радни однос на одређено време у трајању од 5 година.

Наставник изабран у звање редовног професора стиче звање и заснива радни однос на неодређено време.

Асистент и асистент са докторатом заснива радни однос на одређено време, у трајању од три године, уз могућност продужења за још три године.

Сарадник у настави заснива радни однос на одређено време у трајању од годину дана, уз могућност продужења за још једну годину у току трајања

мастер академских студија, а најкасније до краја школске године у којој се студије завршавају.

Лектор и виши лектор заснивају радни однос на одређено време у трајању од четири године, са могућношћу продужења уговора више пута, на основу реизбора.

Члан 15

Лице које је правноснажном пресудом осуђено за кривично дело против полне слободе, фалсификовања јавне исправе коју издаје високошколска установа или примања мита у обављању послова у високошколској установи не може стећи звање наставника, односно сарадника нити засновати радни однос на Факултету.

Члан 16

Наставник и сарадник заснива радни однос на Факултету на основу конкурса, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању и Статутом Факултета.

Декан доноси одлуку о објављивању конкурса, најраније седам а најкасније шест месеци пре истека изборног периода на који је наставник, односно сарадник биран.

Члан 17

Одлуку о избору наставника доноси одговарајући стручни орган Универзитета, на предлог Изборног већа Факултета.

Одлуку о избору сарадника доноси Изборно веће Факултета, на основу извештаја комисије у року од шест месеци од дана расписивања конкурса.

Декан је дужан да обавести учеснике конкурса о резултатима избора у року од 8 дана од дана доношења одлуке о избору.

По окончању поступка избора наставника и сарадника, са изабраним наставником односно сарадником, декан закључује уговор о раду.

3. Заснивање радног односа ненаставног особља

Члан 18

Ненаставно особље заснива радни однос на неодређено или одређено време.

Одлуку о заснивању радног односа ненаставног особља, доноси декан Факултета у складу са Законом, Статутом и Правилником о систематизацији радних места.

Члан 19

Декан Факултета може донети одлуку о расписивању огласа за заснивање радног односа ненаставног особља, односно конкурса за секретара Факултета.

Одлуку из става 2 овог члана декан доноси кад оцени да постоји потреба за радом лица која се није могла да реши распоређивањем постојећих запослених на Факултету.

Одлуку о избору пријављених кандидата за заснивање радног односа доноси декан Факултета.

Одлука о избору је коначна.

Декан је дужан да обавести учеснике огласа, односно конкурса о резултатима избора у року од 15 дана од дана доношења одлуке.

Члан 20

Кандидат је дужан, да приликом заснивања радног односа достави Факултету исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Факултет не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

Факултет не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Факултет не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

4. Уговор о раду

Члан 21

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Факултет.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и декан Факултета, односно лице које он овласти.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време.

Уговор о раду у коме није одређено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Декан је дужан да са изабраним кандидатом закључи уговор о раду пре ступања на рад, у писаном облику.

Ако декан Факултета са запосленим не закључи уговор о раду пре ступања запосленог на рад, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 22

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Факултета;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено време или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;

- 8) дан почетка рада;
 - 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
 - 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
 - 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
 - 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
 - 13) позивање на колективни уговор, односно Правилник о раду који је на снази;
 - 14) трајање дневног и недељног радног времена;
- Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.
На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одредбе Закона о раду и овог Правилника.

Члан 23

Факултет је дужан да, пре закључивања уговора о раду, кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правима и дужностима запосленог.

Потписивањем уговора о раду, Факултет и запослени прихватају сва права и обавезе утврђене општим актима Факултета, као и предвиђене санкције за њихово непоштовање.

5. Ступање на рад

Члан 24

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

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 декан Факултета и запослени другачије договоре.

6. Посебне околности које се утврђују уговором о раду

6.1. Пробни рад

Члан 25

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Факултет и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

6.2. Радни однос са непуним радним временом

Члан 26

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом, овим Правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

Запослени који на Факултету ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

6.3. Радни однос на одређено време

Члан 27

Уговор о раду са ненаставним особљем може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1 овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2 овог члана.

Изузетно од става 2 овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању,
 - кад се привремено повећа обим рада,
 - у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад.

Радни однос ненаставног особља на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку времена за које је уговор закључен.

6.4. Приправници (ненаставно особље)

Члан 28

Факултет може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло

одређену врсту и степен стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Одредба става 1 овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже 12 месеци, уколико посебним законом није другачије одређено.

За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 29

Приправнички стаж, зависно од стручне спреме приправника траје:

1. за приправнике са средњом стручном спремом – шест месеци,
2. за приправнике са вишом стручном спремом – девет месеци,
3. за приправнике са високом стручном спремом – годину дана.

Члан 30

Време трајања приправничког стажа се прекида:

1. ако је приправник позван на одслужење, односно, дослужење војног рока,
2. ако се приправник налазио на боловању дужем од 30 дана,
3. ако је приправник одсуствовао са рада по било ком основу за време трајања приправничког стажа дужем од 30 дана.

Уколико је приправнички стаж прекинут, у смислу става 1 овог члана исти се наставља након престанка разлога који су довели до прекида приправничког стажа.

Одлуку о прекиду и настављању приправничког стажа доноси декан Факултета.

6.5. Уговор о раду за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 31

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

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1 овог члана, поред одредаба из члана 22 овог Правилника, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- 3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;

- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 6) друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог из става 1 овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Одредбе овог Правилника о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1 овог члана, ако друкчије није одређено општим актом или уговором о раду.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1 овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом.

Члан 32

Када околности изискују и јави се потреба, декан може решењем одредити запосленима рад од куће, одн. ван просторија Факултета на одређено време без измена основног уговора о раду у складу са одредбама члана 31 овог Правилника.

6.6. Уговор о продужењу радног односа професора који је стекао услов за одлазак у пензију

Члан 33

Редовном професору који је на крају школске године у којој је навршио 65. година живота и најмање 15. година стажа осигурања, уколико постоји потреба за наставком рада, може се, почев од првог дана наредне школске године, продужити радни однос уговором са високошколском установом на одређено време до две године, уз могућност додатних продужења, а најдуже до краја школске године у којој навршава 70 година живота.

Наставнику из става 1 овог члана може се продужити радни однос ако има најмање 20 година радног искуства у високом образовању и ако је након стицања звања редовног професора остварио резултате у научном раду, и у развоју научнонаставног подмлатка на факултету који су потребни за избор у звање редовног професора, а у складу с општим актом Универзитета, донетим сагласно минималним условима за избор наставника који доноси Национални савет за високо образовање.

Одлуку о продужењу радног односа наставника који испуњавају услове за одлазак у пензију доноси Сенат Универзитета.

Општим актом Универзитета утврђује се поступак предлагања и доношења одлуке о продужењу радног односа наставника.

На основу одлуке Сената Универзитета, декан Факултета закључује Уговор о раду са наставником коме је продужен радни однос, најкасније до 1. октобра, односно почетка школске године.

7. Рад ван радног односа

7.1. Уговор о ангажовању за извођење наставе

Члан 34

Факултет без расписивања конкурса може хонорарно да ангажује наставника или сарадника запосленог на другом факултету у саставу Универзитета, за извођење наставе или вежби у току једног семестра или у току једне школске године, до једне трећине радног времена, у складу са законом и општим актом Универзитета.

Наставно-научно веће Факултета, на предлог Већа департмана, по правилу пре почетка школске године доноси одлуку о ангажовању наставника и сарадника из става 1 овог члана, којом се утврђује обим, начин и време његовог ангажовања у извођењу наставе, или вежби.

Ангажовани наставник или сарадник из става 1 овог члана изводи наставу, вежбе и друге активности на основу сагласности Наставно-научног већа факултета на коме је у радном односу и Уговора о ангажовању за извођење наставе који закључује са деканом Факултета.

Члан 35

Факултет без расписивања конкурса може хонорарно да ангажује наставника или сарадника запосленог на другој самосталној високошколској установи у Републици Србији, за извођење наставе и вежби у току једног семестра или у току једне школске године, до једне трећине радног времена, у складу са законом и општим актом Универзитета.

Сенат Универзитета на предлог Наставно-научног већа Факултета и Већа департмана, по правилу пре почетка школске године доноси одлуку о ангажовању наставника и сарадника из става 1 овог члана, којом се утврђује обим, начин и време његовог ангажовања у извођењу наставе, или вежби.

Ангажовани наставник или сарадник из става 1 овог члана изводи наставу и друге активности на основу сагласности Сената Универзитета у Нишу и стручног органа високошколске установе на којој је у радном односу и Уговора о ангажовању за извођење наставе који закључује са деканом Факултета.

7.2. Уговор са гостујућим професором

Члан 36

Факултет без расписивања конкурса може да ангажује наставника из друге самосталне високошколске установе ван територије Републике Србије, у звању гостујућег професора. Гостујући професор може да изводи наставу на свим нивоима студија.

Сенат Универзитета на предлог Наставно-научног већа Факултета и Већа департмана, по правилу пре почетка школске године доноси одлуку о ангажовању гостујућег професора, којом се утврђује обим, начин и време његовог ангажовања у извођењу наставе.

Права и обавезе гостујућег професора уређују се уговором о ангажовању за извођење наставе који закључује са деканом Факултета.

7.3. Уговор са професором изабраним у звање професора емеритуса

Члан 37

Универзитет може, на предлог факултета или друге високошколске јединице, доделити звање професора емеритуса редовном професору у пензији, пензионисаном у претходне три школске године, који има најмање 20 година радног искуства у високом образовању и у области науке, који се посебно истакао својим научним радом стекао међународну репутацију и постигао резултате у обезбеђивању наставно-научног подмлатка у области за коју је изабран.

Професор емеритус може учествовати у извођењу свих облика наставе на академским студијама другог и трећег степена, бити ментор и члан комисија у поступку израде и одбране докторских дисертација, бити члан комисије за припремање предлога за избор наставника универзитета и учествовати у научноистраживачком раду.

Поступак и услови доделе звања и права лица из става 1 овог члана ближе се уређују општим актом универзитета, а у складу са минималним условима за избор у звања наставника.

Поступак за доделу звања професор емеритус покреће високошколска установа у којој је лице провело најмање седам година у радном односу са пуним радним временом.

Права и обавезе лица које је изабрано у звање из става 1 овог члана уређују се уговором о ангажовању за извођење наставе.

Укупан број професора емеритуса ангажованих у настави не може бити већи од 3% од укупног броја наставника универзитета.

Члан САНУ у радном саставу, који је пре пензионисања имао наставно или научно звање, може учествовати у извођењу свих облика наставе на докторским академским студијама, бити ментор и члан комисија у поступку израде и одбране докторске дисертације, бити члан комисије за припремање предлога за избор наставника универзитета и учествовати у научноистраживачком раду.

Права и обавезе лица из става 6 овог члана уређују се уговором о ангажовању за извођење наставе.

7.4. Уговор о ангажовању предавача ван радног односа

Члан 38

Факултет може на предлог стручног органа ангажовати у делу активне наставе, укључујући предавања и вежбе, на првом и другом степену студија, највише до трећине часова наставе на предмету у току семестра, предавача ван радног односа који има стечено високо образовање најмање мастер академских студија и који има неопходна знања и вештине у одговарајућој области и показује смисао за наставни рад.

Предавач ван радног односа може бити ангажован искључиво на стручно-апликативним предметима.

Носиоци предмета запослени на високошколској установи су одговорни за обезбеђење квалитета наставе коју реализују предавачи ван радног односа.

Општим актом Универзитета ближе се уређују начин избора и време на које се ангажује предавач ван радног односа.

Са лицем из става 1 овог члана закључује се уговор о ангажовању у трајању од најдуже једне школске године са могућношћу продужења, а исплате по основу тог уговора се реализују из сопствених прихода високошколске установе.

7.5. Уговор о ангажовању истраживача

Члан 39

Лице изабрано у научно звање на начин и по поступку прописаним законом којим је регулисана научноистраживачка делатност, може учествовати у извођењу свих облика наставе на мастер и докторским академским студијама, бити ментор и члан комисија у поступку израде и одбране завршног рада на мастер студијама и докторске дисертације, бити члан комисије за припремање предлога за избор наставника и сарадника универзитета и учествовати у научноистраживачком раду.

Одлуку о ангажовању лица из става 1 овог члана доноси Наставно-научно веће Факултета, а сагласност на одлуку о ангажовању даје Сенат.

Уговор о ангажовању лица из става 1 овог члана за извођење наставе у високошколској установи на којој се програм изводи, закључује декан.

7.6. Уговор са наставником након одласка у пензију

Члан 40

Наставнику престаје радни однос на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Наставник коме је престао радни однос због одласка у пензију задржава звање које је имао у тренутку пензионисања.

Наставник из става 2 овог члана може задржати преузете обавезе на мастер академским и докторским студијама као ментор или члан комисија у поступку израде и одбране завршних радова, односно дисертација на тим студијама, најдуже још две школске године од одласка у пензију.

Наставник коме је престао радни однос због одласка у пензију може да буде члан комисије за припремање предлога за избор наставника и сарадника универзитета.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 41

Факултет је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Стручно образовање, оспособљавање и усавршавање запослених обавља се: самообразовањем, школовањем, студијским радом, специјализацијом, студијским путовањима, учествовањем у раду на научним и стручним скуповима, конгресима, семинарима, симпозијумима, курсевима и сличним активностима.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Факултета и из других извора, у висини одређеној одлуком Савета Факултета, а у складу са општим актом Факултета.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да Факултету надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Члан 42

Одлуку о упућивању запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање доноси Наставно-научно веће Факултета, односно декан за запослене из реда ненаставног особља.

За потребе учествовања наставника и сарадника Факултета на међународним и научним конференцијама, научним скуповима, конгресима и слично, декан Факултета или Наставно-научно веће Факултета на предлог Већа департмана доноси одлуку о плаћеном одсуству запосленог.

Члан 43

Запослени из члана 41 у току трајања плаћеног одсуства, има право на накнаду зараде, у складу са чланом 20 Посебног колективног уговора за високо образовање.

Запослени има право и на накнаду трошкова превоза, смештаја и котизације. Трошкови се обезбеђују из средстава Факултета и одобравају се на годишњем нивоу, највише до износа који се утврђује посебном одлуком Савета Факултета за сваку буџетску годину.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 44

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2 овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 45

Структура и потребно време за обављање послова наставника и сарадника запослених са пуним радним временом на Факултету предвиђају 20 часова седмично у оквиру 40-часовног седмичног радног времена, у складу са законом и Статутом факултета.

Наставник односно сарадник у оквиру пуног радног времена припрема и изводи наставу, спроводи активности чији је циљ одржавање и унапређење квалитета наставе, и припрема и изводи научноистраживачки рад.

Нормативи за послове наставе утврђени су на основу нормативно-наставних група за предавање и вежбе, у складу са члановима 2 до 7 Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета ("Сл. гласник РС", бр. 15/2002, 100/2004, 26/2005, 38/2007. и 110/2007), према предвиђеном броју студената у нормативно-наставним групама за предавања и вежбе, и то за наставнике 6 норма-часова седмично за предавања, а за сараднике 10 норма-часова седмично за вежбе.

2. Непуно радно време

Члан 46

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

3. Скраћено радно време

Члан 47

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или Правилником о безбедности и здрављу на раду, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 48

На захтев послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад), али не дуже од 8 часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно, у следећим случајевима:

- у случају више силе;
- изненадног повећања обима посла;
- када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;
- да се заврши процес рада чије би одлагање довело до поремећаја у процесу рада;
- да се заврши процес рада чије би одлагање довело до штетних последица;
- ради отклањање квара на средствима рада чије би одлагање утицало на настанак штетних последица.

О увођењу прековременог рада одлучује декан.

5. Распоред радног времена

Члан 49

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан Факултета.

Кад природа посла и организација рада то захтева Факултет може радну недељу и распоред рада да организује и на други начин, с тим што је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање 7 дана пре промене распореда радног времена.

6. Прерасподела радног времена

Члан 50

Факултет може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 51

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 52

Запосленом који ради у смислу члана 50 овог Правилника, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

Запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 53

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у смислу члана 47 овог Правилника.

Члан 54

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 55

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

Запосленом који ради ноћу најмање 3 часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље Факултет је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Факултет је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове здравља и синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 56

Ако је рад организован у сменама, Факултет је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 57

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида.

Запослени који ради краће од четири часа дневно нема право на одмор у току рада.

Време одмора из става 1, 2 и 3 овог члана урачунава се у радно време.

Одмор у току дневног рада не може користити на почетку и на крају радног времена.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси декан Факултета.

2. Дневни одмор

Члан 58

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

3. Недељни одмор

Члан 59

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Факултет може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Факултет је дужан да му обезбеди најмање 24 часа одмора у току наредне недеље.

Члан 60

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

4. Годишњи одмор

4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 61

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

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

Запослени 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 овим законом.

4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 62

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником, а најмање 20 радних дана. Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. доприноса на раду:

- за успешне резултате – 2 радна дана.

2. услова рада:

- редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,

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.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора 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 уговора самохрани родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 63

При утврђивању годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по завршетку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

Сложеност послова радних места, услови рада и социјални услови утврђују се на дан доношења решења о коришћењу годишњег одмора.

4.3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 64

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

4.4. Коришћење годишњег одмора

Члан 65

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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

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

Члан 66

Наставно особље користи годишњи одмор, по правилу за време семестралног летњег распуста у току школске године.

Преостали део годишњег одмора наставно особље користи по правилу за време зимског распуста у току наредне школске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Одлуку о коришћењу годишњег одмора наставника и сарадника доноси Наставно-научно веће Факултета и декан Факултета.

За време семестралног распуста наставно – научно особље може бити ангажовано искључиво у обављању наставно – научних послова.

Члан 67

Ненаставно особље користи годишњи одмор према плану коришћења годишњих одмора који доноси декан Факултета.

Први део годишњег одмора ненаставно особље по правилу за време семестралног летњег распуста у току школске године, а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне календарске године.

Члан 68

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

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми.

Колективни годишњи одмор се користи за време семестралног распуста у трајању од четири радне недеље односно 20 радних дана, за запослене којима је одређена дужина коришћења годишњег одмора до 30 радних дана, а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени којима је одређена дужина коришћења годишњег одмора до 35 радних дана могу да користе колективни годишњи одмор за време семестралног распуста у трајању од најмање пет радних недеља, а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 69

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада 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 70

Запосленом се уручује решење о коришћењу годишњег одмора најкасније 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

Декан Факултета може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 71

Запослени који током године одлази у пензију има право на пун годишњи одмор.

4.5. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 72

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 2 овог члана има карактер накнаде штете.

5. Плаћено одсуство

Члан 73

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

1. склапање брака – 5 радних дана;
2. порођај супруге – 5 радних дана;
3. тежа болест члана уже породице – 5 радних дана;

4. заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – 5 радних дана;
5. селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада – 2 радна дана;
6. селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана;
7. полагање стручног или другог испита – у зависности од трајања испита, од 1 до 5 радних дана;
8. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. – 7 радних дана;
9. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана,
10. учествовање на научним скуповима, на међународним и домаћим конференцијама, конгресима, учешће у реализацији научно-истраживачких пројеката и сл. – до 5 радних дана,
11. посета сајмовима, семинарима, предавањима ради стручног усавршавања и образовања – до 5 радних дана,
12. држање предавања по позиву на страном универзитету – до 5 радних дана,
13. ступање у брак члана уже породице – 2 радна дана;
14. потреба регулисања права и обавеза пред надлежним органима – 1 радни дан.

Поред права на одсуство из става 1 овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

1. због смрти члана уже породице – 5 радних дана;
2. добровољног давања крви, узимајући дан давања крви – 2 радна дана;

Члановима уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, рођени браћа и сестре, родитељ, усвојилац, старатељ и родитељи брачног друга која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство одобрава декан Факултета.

Члан 74

Наставнику после пет година проведених у настави у звању наставника на Факултету може бити одобрено плаћено одсуство у трајању до једне школске године ради стручног и научног усавршавања, у складу са Статутом Факултета и овим Правилником.

Под стручним и научним усавршавањем подразумева се рад на истраживачким пројектима, писање монографија и уџбеника, учешће у међународним научним пројектима или пројектима размене наставника, учешће у програмима стручног усавршавања за наставнике терцијарног нивоа и слично.

Одлуку о плаћеном одсуству из става 1 овог члана доноси Наставно-научно веће Факултета на предлог Већа департмана. Веће департмана дужно

је да обезбеди неометено одвијање наставе у датом периоду прерасподелом часова наставника Департмана.

Члан 75

Наставно-научно веће Факултета, на предлог Већа департмана, уколико се не ремети процес наставе, може одобрити плаћено одсуство наставницима и сарадницима Факултета ради стручног или научног усавршавања, само у следећим случајевима:

1. учествовање на научним и стручним скуповима,
2. студијски боравак на релевантним научним институцијама и библиотекама за који Факултет има интерес,
3. на основу ангажовања наставника или сарадника по позиву за гостујућег професора односно лектора у земљи и иностранству,
4. на основу одобрене стипендије за стручно и научно усавршавање у земљи и иностранству,
5. на основу уговора о међународној сарадњи и размени,
6. учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта.

Плаћено одсуство из става 1 овог члана може се одобрити у трајању до 1 године.

Одлуку о одобравању плаћеног одсуства у трајању дужем од 7 дана доноси Наставно-научно веће Факултета, на предлог Већа департмана.

Наставнику односно сараднику током одобреног плаћеног одсуства припада зарада и остала примања у складу са општим актима Факултета и одредбама Посебног колективног уговора за високо образовање.

У року од 30 дана од дана повратка са одобреног одсуства, наставник односно сарадник из члана 73 и члана 74 дужан је да поднесе Наставно-научном већу Факултета писани извештај о резултатима рада током одсуства.

Члан 76

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

6. Неплаћено одсуство

Члан 77

На основу сагласности Наставно-научног већа Факултета, а у складу са планом обављања послова на Факултету, Факултет може запосленом да омогући право на неплаћено одсуство, уколико не ремети процес рада, у случају:

1. дошколовавања – од 30 дана до једне године;
2. учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта;
3. израде докторске дисертације – до годину дана,
4. учествовања запосленог у оквиру међународне техничке или просветно-културне сарадње у иностранству – до 30 дана,
5. у другим оправданим случајевима који не ремете рад Факултета.

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.

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

7. Мировање радног односа

Члан 78

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
2. упућивања на рад у иностранство од стране Факултета или у оквиру међународне техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва, на стручно усавршавање или образовање, уз сагласност Факултета,
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са Законом,
4. избора, односно именовања на функцију у државном органу, другу јавну функцију или на функцију у политичкој или синдикалној организацији чије вршење захтева да привремено престане да ради на Факултету,
5. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Право из става 1 тачке 1 овог члана има и брачни друг запосленог, осим у случају кад је његов брачни друг упућен на рад у иностранство од стране Факултета.

Запослени коме мирују права и обавезе у смислу става 1 овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана престанка разлога за мировање врати на рад.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 79

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом и општим актима којима се уређује безбедност и здравље на раду на Факултету.

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.

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

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима, а нису у радном односу код Послодавца, као и лица која се затекну у радној околини код Послодавца.

Члан 80

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

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 81

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.

Члан 82

Послодавац је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот и здравље запосленог.

Члан 83

Заштита безбедности и здравља на раду детаљно се уређује општим актом Факултета на основу Закона о безбедности и здравља на раду.

2. Заштита личних података

Члан 84

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

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

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

3. Заштита омладине

Члан 85

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

1. на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, рад под земљом, под водом или на великој висини;

2. који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље од хладноће, топлоте, буке или вибрације,

3. који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Правилником о систематизацији радних места, утврђују се радна места на којима не могу да раде млади радници у смислу става 1 овог члана.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из става 1 тачка 1) и 2) овог Правилника само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан по његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа из става 1 тачке 3 и става 3 сноси Факултет.

Члан 86

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим:

1) ако обавља послове у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности;

2) када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене.

Послодавац је дужан да у случају из става 3 овог члана обезбеди надзор над радом запосленог млађег од 18 година живота од стране пунолетног запосленог.

4. Заштита материнства

Члан 87

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

Члан 88

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

Члан 89

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

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

Факултет може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писану сагласност запосленог.

Права из става 1, 2 и 3 овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 90

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно рођено дете.

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете, од дана отпочињања породиљског одсуства из става 2 овог члана.

Право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању до две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која има једно или двоје деце, а роди још двоје или више деце.

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

Отац детета може да користи право из става 4 и 5 овог члана.

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

Члан 91

Право да користи породиљско одсуство у трајању утврђеном у члану 90 ставу 3 овог Правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породиљског одсуства.

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

Члан 92

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

Право из става 1 овог члана запослени остварује на основу мишљења надлежног органа за оцену психофизичке ометености детета, у складу са законом и прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада из става 1 овог члана, родитељ има право на накнаду зараде, сразмерно времену одсуствовања са рада.

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

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

Члан 93

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

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

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

Лице које користи право из става 1–3 овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 94

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

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

Члан 95

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

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

7. Заштита инвалида

Члан 96

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

Запосленом код кога је, према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима – Факултет је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1 и 2 овог члана.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 97

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

У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1 овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако Факултет посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 98

Запослени има право на плату која се утврђује у складу са законом, подзаконским актима Владе Републике Србије, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују на Факултету.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука Факултета или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2 овог члана ништави су.

У случају повреде права из става 2 овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 99

Плата запосленог се састоји од:

1. основне плате,
2. увећања по основу руковођења,
3. додатака на плату,
4. увећања плате из средстава сопствених прихода остварених у складу са Законом о високом образовању,
5. обавеза

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

2. Основна плата

Члан 100

Основну плату запосленог из става 1 претходног члана чини производ основице за обрачун плате и коефицијента, прописаних актима Владе Републике Србије за област високог образовања.

На основу аката из става 1 овог члана, Савет Факултета својом одлуком утврђује основицу и коефицијент за обрачун плате за свако радно место предвиђено Правилником о организацији и систематизацији послова, за које је запослени закључио уговор о раду.

3. Увећање плате по основу руковођења

Члан 101

Савет Факултета својом одлуком утврђује проценте за увећане плате по основу руковођења, и то:

1. Процент увећања коефицијента за обрачун и исплату плате по основу руковођења по члану 38 Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета („Службени гласник РС“ бр. 15/2002...110/2007);

2. Процент увећања плате по основу руковођења организационим јединицама које нису обухваћене Уредбом и за повећану одговорност за поједина радна места.

Обрачун и исплата увећања плате по основу руковођења која нису предвиђена, односно која се разликују од утврђених Уредбом, врше се на терет сопствених прихода, сразмерно финансијским могућностима Факултета.

4. Додатак на плату

Члан 102

Запослени има право на додатак на плату и то за:

1. време проведено у радном односу (минули рад) – у висини од 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада на Факултету, и код повезаних лица у складу са законом;
2. рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) – 26% од основице;
3. рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
4. рад ноћу ако није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Све установе у истој делатности обухваћене истим планом мреже, односно основане од истог нивоа власти сматрају се истим послодавцем у смислу тачке 1) претходног става.

Основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата утврђена чланом 100 овог Правилника.

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.

5. Увећање плате из сопствених прихода

Члан 103

Факултет, сходно финансијским могућностима, врши увећање плате из средстава сопствених прихода сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу, у складу са законом и Правилником о основама и мерилима за обрачун плата запослених на Факултету.

6. Минимална зарада

Члан 104

Уколико је основна плата запосленог из члана 82 овог Правилника, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада која се утврђује одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије, односно актом Владе Републике Србије, а у складу са Законом о раду.

7. Начин исплате плате

Члан 105

Плата запослених из члана 99 овог правилника исплаћује се у два дела, а изузетно и у више делова, а према изворима прихода из којих се исплаћује.

Плата која се финансира из средстава Буџета Републике Србије, исплаћује се у целости по приспећу средстава од стране Министарства, док се

увећање плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном сопственом приходу исплаћује крајем месеца, за претходни месец.

8. Накнада плате

Члан 106

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, за време одсуствовања са рада:

1. на дан празника који нерадни дан у складу са посебним законом;
2. за време коришћења годишњег одмора;
3. због плаћеног одсуства предвиђеног законом или општим актом Факултета;
4. због војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа.

Факултет има право на рефундирање исплаћене накнаде плате из става 1 овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 107

Факултет је дужан да запосленом исплати накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1. висини од 90% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада,
2. у висини од 100% од просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

Члан 108

Запослени има право и на накнаду плате у висини од 60% просечне плате у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 109

Запослени има право на накнаду просечне плате у претходних 12 месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом надлежног органа на Факултету због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

9. Обрачун плате и накнаде плате

Члан 110

Факултет је дужан да приликом сваке исплате плате, односно накнаде плате запосленом достави обрачун.

Факултет је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није исплатио плату, односно накнаду плате, уз обавештење да исплата није извршена, са наведеним разлозима.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости доставља се запосленом у електронској форми, на службени e-mail запосленог, у складу са одлуком декана Факултета.

На захтев запосленог, Факултет ће обрачун плате, односно накнаде плате доставити и у писаној форми.

Обрачун плате, односно накнаде плате Факултет је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

10. Евиденција плате и накнаде плате

Члан 111

Факултет је дужан да води месечну евиденцију о плати и накнади плате.

Евиденција из става 1 овог члана садржи податке о плати, плати по одбитку пореза и доприноса из плате и одбицима од плате, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује декан Факултета или друго овлашћено лице.

11. Заштита плате и накнаде плате

Члан 112

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

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Факултет може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није друкчије одређено.

12. Друга примања која не чине плату

Члан 113

Факултет је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца, 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, у висини коју признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање у моменту исплате накнаде;

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења на начин и у висини утврђеној општим актом послодавца;

4. солидарну помоћ у случају:

– настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате, једном у току календарске године;

– привремене спречености за рад услед болести или повреде на раду дуже од три месеца, у висини једне просечне плате једном у току календарске године;

– набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини једне просечне плате, једном у току календарске године;

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

– пола просечне плате – за 10 година рада,

– једне просечне плате – за 20 година рада,

– једне и по просечне плате – за 30 година рада.

Исплата јубиларних награда се врши једном годишње на дан установе.

Просечном платом из тач. 4 и 5 овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи 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.

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

Члан 114

Послодавац, из сопствених прихода, може да:

1. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ утврђен општим актом;

2. деци запосленог, старости до 11 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

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 115

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1 овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

13. Накнада трошкова

Члан 116

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим правилником и уговором о раду, и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, у складу са правилником Факултета којим се детаљно уређује накнада трошкова;

2. за време проведено на службеном путу у земљи, и то трошкова смештаја, исхране, превоза и осталих пратећих трошкова у вези са службеним путем у земљи;

3. за време проведено на службеном путу у иностранству, и то трошкова смештаја, исхране, превоза, трошкова прибављања путних исправа и путног осигурања;

4. за услуге коришћења телефона у службене сврхе;

5. за набавку радне униформе и службене одеће и обуће запослених.

Начин и висина надокнаде трошкова из тачака 2–5 одређују се актом Факултета сходно финансијским могућностима Факултета.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 117

Факултет је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;

2. укупан број запослених код послодавца;

3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;

5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 118

Факултет је дужан да предлог програма достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Синдикат је дужан да достави мишљење о предлогу Програма у року од 15 дана од дана пријема предлога.

Факултет је дужан да размотри мишљење и предлоге синдиката и да о свом ставу обавести синдикат у року који не може бити дужи од 30 дана.

Програм доноси Савет Факултета на предлог декана Факултета.

Члан 119

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду, као запосленом за чијим је радом престала потреба, врши Факултет на предлог Комисије.

Комисију из става 1 овог члана чине три члана, које именује Савет Факултета на предлог репрезентативног синдиката.

Комисија из става 1 овог члана има три члана од којих су два члана из реда наставног особља, а један из реда ненаставног особља.

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог запослених за чијим је радом престала потреба, на основу ранг листе коју сачињава у складу са критеријумима утврђеним овим уговором.

Уколико на Факултету не постоји репрезентативни синдикат, комисију из става 1 овог члана именује Савет Факултета.

Члан 120

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на истом радном месту, врши се на основу следећих критеријума:

1. рада оствареног у радном односу;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на редовном школовању запосленог.

Члан 121

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се бодовима, и то:

- 1. Рад остварен у радном односу:**
 - за сваку годину – 1 бод,
 - за сваку годину у установи – 0,75 бодова;
- 2. образовање и оспособљеност за рад:**
 - за високо образовање – од 25 до 35 бодова,
 - за више образовање – 20 бодова,
 - за специјалистичко образовање након средњег образовања – 15 бодова,

- за средње образовање у трајању од четири, односно три године – 10 бодова,
- за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање – 5 бодова;

3. Резултати рада:

- 1) однос према радним обавезама и пословима
 - реализација програма и задатака – 1 бод,
 - однос према другим запосленима – 1 бод,
 - однос према студентима (евалуација) – од 1 до 5 бодова;
- 2) учествовање на такмичењима
 - остварени резултати – I место – 3 бода;
 - II место – 2 бода и
 - III место – 1 бод.
- 3) доприноси у педагошком, научном и стручном раду:
 - објављени радови – од 1 до 5 бодова према важећој категоризацији министарства надлежног за науку,
 - стручни радови – 1 бод,
 - издавање уџбеника – 1 бод;

4. Имовно стање – у моменту бодовања (сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходна три месеца, односно просечна зарада исплаћена у Републици у претходна три месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике):

- укупна примања домаћинства по члану 70–100% републичког просека – 2 бода,
- укупна примања домаћинства по члану 50–70% републичког просека – 3 бода,
- укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова;

5. Здравствено стање – на основу налаза надлежне здравствене установе:

- особа са инвалидитетом – 5 бодова,
- хронични и тешки болесник – 3 бода,
- запослени који болује од професионалне болести наведене у акту установе о процени ризика на радном месту – 2 бода;

6. Број деце запосленог или деце запосленог на редовном школовању:

- једно малолетно или дете на редовном школовању – 1 бод,
- двоје малолетне деце или деце на редовном школовању – 3 бода,
- троје и више малолетне деце или деце на редовном школовању – 5 бодова.

На основу критеријума из става 1 овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим ће радом престати потреба, према редоследу укупног броја бодова, почев од најмањег ка највећем броју бодова.

Члан 122

За запосленог за чијим је радом престала потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 121 Правилника оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова предност да остане у радном односу има запослени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа, здравственог стања, имовног стања, резултата рада, односно броја деце на школовању и то по овом редоследу.

Члан 123

Радни однос запосленог за чијим је радом престала потреба не може престати без његове сагласности:

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом 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 124

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду.

Исплата отпремнине и свих заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

Члан 125

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179 став 5 тачка 1) Закона о раду, запосленом исплати отпремнину.

Висину отпремнине из става 1 овог члана утврђује Савет Факултета, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147 Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Општим актом или уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног у ст. 2 и 3 овог члана.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Платом у смислу члана 158 Закона о раду сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

IX СПРЕЧАВАЊЕ СУКОБА ИНТЕРЕСА

Члан 126

Запослени не може без сагласности Факултета у своје име и за свој рачун, као ни у име и за рачун другог правног одн. физичког лица, да обавља послове из делатности Факултета, односно послове које обавља за Факултет по основу уговора о раду и Правилника о систематизације послова и радних места.

Научно, наставно, стручно или пословно деловање наставника и сарадника запослених на Факултету и интереси који произлазе из тог деловања не смеју бити у сукобу са интересима Универзитета и Факултета, нити нарушавати углед Универзитета и Факултета.

Члан 127

Ради спречавања сукоба интереса и одржавања квалитета наставе, наставник односно сарадник запослен на Факултету може закључити уговор којим се ангажује на другој високошколској установи у Републици или иностранству, само уз претходно одобрење и сагласност Наставно-научног већа Факултета, у складу са чланом 90 Закона о високом образовању, и Правилником Универзитета у Нишу о условима и поступку давања сагласности за ангажовање наставника и сарадника у другој високошколској установи и код другог послодавца.

Непоштовање обавеза из става 1 овог члана представља тежу повреду радне дисциплине.

На писани захтев запосленог из ненаставног особља, декан може дати сагласност за допунски рад код другог послодавца, до једне трећине радног времена, у складу са Законом о раду.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 128

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује Факултету.

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

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 129

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује комисија Факултета од три члана коју образује декан Факултета.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, а ако њих нема, проценом вредности оштећене ствари.

Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

По спроведеном поступку о насталој штети, Комисија сачињава записник. Записник треба да садржи релевантне податке на основу којих се утврђује висина штете и одговорност.

Члан 130

У поступку за накнаду штете, запослени се позива да надокнади штету. Ако запослени одбије да надокнади штету, Факултет покреће поступак пред надлежним судом за надокнаду штете.

Члан 131

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

Члан 132

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом Факултет је дужан да му надокнади штету.

Факултет одговара запосленом због повреде на раду када је проузрокована кривицом Факултета или кривицом лица за које он одговара.

Ако Факултет не надокнади штету запосленом у року од 30 дана, запослени има право да накнаду захтева пред надлежним судом.

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 133

Запослени може да привремено буде удаљен са радног места или са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,

2. ако је непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрозио имовину веће вредности утврђену општим актом или уговором о раду,

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180 става 1 Закона о раду.

Члан 134

Запосленом коме је одређен притвор удаљује се са рада почев од првог дана притвора, све док притвор траје.

Члан 135

Привремено удаљење запосленог са рада може трајати 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 о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179 ст. 2 и 3.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 136

Запосленом који је привремено удаљен са рада на Факултету, припада накнада зараде у висини од једне четвртине, а ако издржава породицу у висини од једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленом коме је одређен притвор, исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Члан 137

Запосленом који је привремено удаљен са рада припада разлика између примљене накнаде по основу члана 136 овог Правилника и пуног износа основне плате и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, 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 ст. 2 и 3 Закона о раду.

XII ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 138

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;

2. ради премештаја у друго место рада, у смислу одреби Закона о раду,

3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са одредбама Закона о раду;

4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155 става 1 тачке 5) Закона о раду;

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;

6. у другим случајевима утврђеним законом.

Одговарајућим послом сматра се посао за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 139

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

Запослени је дужан да се изјасни о понуди из става 1 овог Правилника у року који не може бити краћи од 8 радних дана. Уколико се запослени не изјасни у остављеном року, сматра се да је одбио понуду.

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

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

2. Премештај у друго место рада

Члан 140

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. у случају да се делатност Факултета одвија ван његовог седишта,
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају,
3. у другим случајевима, само уз пристанак запосленог.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 141

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1 овог члана да буде упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени закључује уговор о раду на одређено време са послодавцем код кога је упућен. Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од оних које је имао на Факултету.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад на Факултету.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 142

Радни однос запосленог на Факултету престаје из законом утврђених разлога:

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 послодавца;
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;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 143

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.

Члан 144

Запосленом наставнику, односно сараднику, престаје радни однос на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Редовном професору који је на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, уколико постоји потреба за наставком рада, може се, почев од првог дана наредне школске године, продужити радни однос уговором са високошколском установом на одређено време до две године, уз могућност додатних продужења, а најдуже до краја школске године у којој навршава 70 година живота, под условима и на начин предвиђен општим актом Универзитета.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 145

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 146

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.

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

4. Отказ од стране Факултета

4.1. Разлози за отказ

Члан 147

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 не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79 овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100 Закона о раду.

Члан 148

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини 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 учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Члан 149

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 послодавца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103 овог 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 актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

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

Члан 150

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 става 1 тач. 1–5) овог закона.

4.2. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 151

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 148 и 149 овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1 овог члана Факултет је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 185 овог закона.

Члан 152

Факултет може запосленом из члана 147 става 1 тачке 1) овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 165 овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 153

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 180 овог закона.

Факултет је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 154

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 150 тачке 1) овог Правилника, Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 96 става 3 овог Правилника.

Ако пре истека рока из става 1 овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 155

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу овог Правилника, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

5.1. Рок застарелости

Члан 156

Отказ уговора о раду по одредбама овог Правилника Факултет може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 147 тачке 2) овог Правилника Факултет може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

5.2. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 157

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење из става 1 овог члана доставља се запосленом лично, у просторијама Факултета, односно на адресу пребивалишта, односно боравишта.

Ако достављање није могло да се изврши запосленом, овлашћени радник Факултета сачињава о томе службену белешку.

У случају из става 3 овог члана решење се објављује на огласној табли Факултета и сматра се достављеним по истеку 8 дана од дана објављивања.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Факултет ако жели да спор решава пред арбитром, у смислу члана 194 Закона о раду.

5.3. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 158

Факултет је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је запослени остварио до дана престанка у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1 овог члана Факултет је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

5.4. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 159

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

Запосленом из става 1 овог члана који је засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду Факултету било познато постојање околности из става 1 овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1 овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 160

Факултет не може да откаже уговор о раду, нити да на било који начин стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1 овог члана је на послодавцу.

5.5. Отказни рок и новчана накнада

Члан 161

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 147 тачке 1) овог Правилника има право на отказни рок и то:

1. осам дана – уколико је навршио до 10 година стажа осигурања,
2. петнаест дана – уколико је навршио између 10 и 20 година стажа осигурања,
3. тридесет дана – ако је навршио више од 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Трајање отказног рока утврђује се уговором о раду.

Запослени може, у споразуму са деканом Факултета да престане са радом пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

Члан 162

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1 овог члана или у посебној потврди.

5.6. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 163

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1 овог члана утврђује се у висини изгубљене плате која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1 овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2 овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5 овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под платом из ст. 5 и 7 овог члана сматра се плата коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6 и 7 овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

XIV ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

1. Одговорност за радне обавезе и радну дисциплину

Члан 164

Запослени је дужан да послове свог радног места обавља савесно и одговорно, у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању, овим Правилником, општим актима Факултета и Универзитета, као и да поштује организацију рада, услове и правила утврђена законом и општим актима Факултета.

У случају да запослени својим понашањем и поступцима прекрши прописана правила на раду, Факултет ће спровести поступак за утврђивање његове одговорности и предузме одговарајуће дисциплинске мере.

2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 165

Факултет може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179 ст. 2 и 3 Закона о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. Отказ уговора о раду;
2. Привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
3. 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;
4. Опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180 Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3. Поступак утврђивања одговорности запосленог

Члан 166

Пријаву повреде радне дисциплине или радне обавезе запосленог могу поднети наставници, сарадници, други запослени, и студенти Факултета.

Пријава мора да садржи име и презиме запосленог, време, место и начин извршења повреде, податке о штети ако је настала, доказе, и потпис подносиоца пријаве.

Пријава се подноси у писаном облику преко Службе за опште и правне послове, непосредно, редовном или електронском поштом декану Факултета.

Члан 167

Пре одлучивања о пријави декан ће тражити писану изјаву од запосленог против кога је пријава поднета (одговор на пријаву), у вези са повредом која му се ставља на терет.

Декан ће решењем одбацити пријаву ако утврди да запослени није учинио повреду радне обавезе или радне дисциплине предвиђене овим правилником.

Ако декан, на основу навода у пријави и у одговору на пријаву, процени да наведени поступци представљају повреду радне обавезе или радне дисциплине, донеће одлуку о покретању дисциплинског поступка против запосленог.

Декан може покренути поступак против запосленог и на основу личних сазнања да је запослени починио повреду радне дисциплине или радне обавезе.

Члан 168

Поступак за утврђивања дисциплинске одговорности запосленог спроводи декан Факултета. Декан Факултета може образovati комисију која

утврђује све чињенице од значаја за повреду радне обавезе односно радне дисциплине.

Комисија има три члана, од тога два члана из реда наставног особља и један члан из реда ненаставног особља.

Комисија је дужна да утврди све чињенице које могу бити значајне за утврђивање одговорности запосленог, и има право и обавезу да позове на разговор запосленог против кога је поднета пријава, као и релевантне сведоке.

Комисија је дужна да позив на разговор достави запосленом и сведоцима пет дана пре заказаног термина за разговор.

Уколико се запослени или сведоци не одазову позиву на разговор, комисија је дужна да то констатује у свом записнику.

Комисија на основу свих прикупљених чињеница саставља извештај и утврђује да ли је дошло до повреде радне дисциплине или радне обавезе, у складу са овим правилником, уговором о раду и општим актима Факултета и Универзитета и предлаже декану Факултета изрицање дисциплинске мере.

Комисија подноси извештај о свом налазу Декану најкасије у року од 30 дана од достављања одлуке о покретању дисциплинског поступка Комисији.

Члан 169

Након спроведеног поступка, на основу извештаја Комисије, у складу са законом и овим Правилником Декан доноси одлуку о изрицању дисциплинске мере.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 170

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује декан Факултета.

Савет Факултета одлучује по жалби првостепених одлука декана Факултета.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа декана Факултета одлучује Савет Факултета.

Члан 171

Запосленом се у писменом облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172 Закона о раду.

Одредбе члана 185 ст. 2–4 Закона о раду односе се и на поступак достављања решења из става 1 овог члана.

1. Заштита појединачних права

Члан 172

Против решења којим је запосленом повређено неко од права из радног односа, запослени може да покрене поступак пред надлежним судом.

Рок за покретање поступка пред судом је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 173

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XVI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

1.1. Привремени и повремени послови

Члан 174

Факултет може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

1. незапосленим лицем,
2. запосленим који не ради са пуним радним временом – до пуног радног времена,
3. корисником старосне пензије,
4. лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

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

1.2. Уговор о делу

Члан 175

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 оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља одређену уметничку или другу делатност у области културе, у складу са законом.

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

1.3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 176

Факултет може да се закључи уговор о стручном оспособљавању, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је

то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

Факултет може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 3 овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.

Уговор из ст. 1 и 2 овог члана закључује се у писаном облику.

1.4. Допунски рад

Члан 177

Запослени који ради са пуним радним временом код другог послодавца, може закључити уговор о допунском раду са Факултетом, а највише до једне трећине пуног радног времена.

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

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

Члан 178

Наставник који је запослен са пуним радним временом на другој акредитованој високошколској установи у Републици и иностранству може закључити уговор о ангажовању за извођење наставе и допунском раду са Факултетом за извођење наставе на предметима из уже научне области за коју је изабран само уз претходну сагласност Наставно-научног већа високошколске установе на којој је запослен са пуним радним временом и Универзитета у Нишу.

Са наставником из става 1 овог члан декан може закључити уговор о ангажовању за извођење наставе под условима и на начин утврђен законом и општим актом Универзитета у Нишу.

XVII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 179

Запослени на Факултету имају право да без претходног одобрења образују савет запослених или синдикат у складу са законом. Запослени имају право да приступају синдикату и да се придржавају његовог статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом Факултета.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се статутом синдиката.

Члан 180

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

1. одбије износ синдикалне чланарине од плате 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 плате 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.).

1. Услови за рад синдиката

Члан 181

Факултет је дужан да осигура синдикату 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

4. редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;

5. постављање огласне табле у установи доступне највећем броју запослених.

Члан 182

Факултет је дужан да омогући представнику синдиката на Факултету присуствовање седницама органа управљања и стручних органа у установи, и у том смислу је дужан да синдикату на Факултету доставља уредан позив са материјалом за наведене седнице.

2. Права синдикалних представника

Члан 183

Факултет је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује синдикат.

Факултет је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Факултет је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

Факултет је дужан да представницима организације синдиката омогући да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

Члан 184

Овлашћени представник синдиката има право на накнаду плате, у складу са законом, за одсуство ради обављања следећих синдикалних функција:

1. када је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
2. када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 185

Факултет не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Факултет не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председника синдикалне организације, чланове органа синдиката, председника градског, покрајинског и републичког одбора, председника регионалног центра) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

3. Међусобни односи

Члан 186

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 послодавца.

Факултет је дужан да на писмени захтев обавештава синдикат у установи о свом раду и о 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 плата од стране оснивача, структури остварених трошкова и учешћу плата у трошковима пословања установе, кретању и променама плата, подацима о просечној плати и исплаћеним платама 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.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 187

Овај Правилник се примењује на све запослене који су засновали радни однос на Факултету, као и на лица која су ангажована за рад ван радног односа у смислу одредаба овог Правилника.

Члан 188

На сва питања која нису регулисана овим Правилником примењиваће се одредбе Закона о раду и прописа који уређују област високог образовања.

Члан 189

Правилник ступа на снагу даном усвајања, а примењиваће се од објављивања на интернет презентацији Факултета.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду Филозофског факултета у Нишу број: 147/2 од 21. 4. 2011. године.

САВЕТ ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА У НИШУ

Број 105/1-2

Датум: 5. 3. 2021. године



ПРЕДСЕДНИК САВЕТА ФАКУЛТЕТА

Tatjana Stefanović Stanojević
Проф. др Татјана Стефановић Станојевић