

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ

ПРАВИЛНИК

О РАДУ

Н и ш април 2011. године

На основу члана 3. и 4. Закона о раду (Службени гласник РС бр. 24/05, 65/05 и 54/09), и члана 74. Закона о високом образовању ("Сл. гласник РС", бр. 76/2005, 100/2007 - аутентично тумачење, 97/2008 и 44/2010), одредби Посебног колективног уговора за високо образовање (Службени гласник РС број 47/09), Закона о забрани дискриминације ("Сл. гласник РС", бр.22/2009), Закона о спречавању злостављања на раду ("Сл. гласник РС", бр. 36/2010), Статута Универзитета у Нишу, Кодекса професионалне етике Универзитета у Нишу, и члана 185. Статута Филозофског факултета у Нишу, Савет Факултета, на седници одржаној дана 21.04.2011. године, усвојио је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I 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 Филозофског факултета у Нишу (у даљем тексту: Факултет).

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 чине 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 систематизацији 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).

1.1. Основна права и обавезе

1.1.1. Права запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и право на друге и посебне 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.

1.1.2. 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 опшних 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 усавшава;
- (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.

1.1.3. 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

2.1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 12.

Радни однос може да заснује лице 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.

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.

2.1.1. Заснивање радног односа наставника и сарадника

Члан 14.

Наставник, осим редовног професора, заснива радни однос на одређено време у трајању од пет година.

Асистент 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 дипломских 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.

Асистент и асистент приправник који су изабрани у звање и засновали радни однос по прописима који су важили до ступања на снагу Закона о високом образовању задржавају стечено звање, као и права из радног односа до истека изборног периода, односно рока на који су засновали радни однос.

Лица из става 4. овог члана могу бити реизабрана на период од три године, сходно члану 122. Закона о високом образовању.

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, 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.

Члан 18.

Декан може, када то захтева реализација студијског програма, са наставником, односно сарадником друге акредитоване високошколске установе који је изабран за дату ужу научну област, закључити уговор о извођењу облика наставе, у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета, Статутом Факултета, и Правилником о ангажовању (допунском раду) наставника Филозофског факултета.

Ангажовање из става 1 сматра се допунским радом наставног особља и регулисано је Законом о раду, овим Правилником, као и Законом о високом образовању и прописима о акредитацији високошколских установа.

Уговор из става 1 овог члана може се склопити најдуже за једну школску годину и то само ако је претходно прибављена сагласност Наставно- научног већа факултета на коме је наставник односно сарадник у радном односу, и ако Универзитет у Нишу има потписан споразум о међусобном ангажовању наставника са том високошколском установом.

2.1.2. Заснивање радног односа ненаставног особља

Члан 19.

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 20.

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 21.

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.

2.2. Уговор о раду

Члан 22.

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 23.

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) начин заснивања радног односа (на неодређено време или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) коефицијент за обрачун основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор, односно Правилник о раду који је на снази;
- 13) 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, Посебног колективног уговора за високо образовање и овог Правилника.

Члан 24.

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.

2.3. Посебне околности које се утврђују уговором о раду

2.3.1. 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.

2.3.2. 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.

2.3.3. Радни однос на одређено време

Члан 27.

Радни однос са ненаставним особљем заснива се на време чије је трајање унапред одређено у следећим случајевима:

1. сезонски послови,
2. за рад на изради одређеног пројекта или радног задатка,
3. кад се привремено повећа обим рада,
4. када треба заменити привремено одсутног запосленог и то до повратка привремено одсутног запосленог на рад,
5. у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад.

Радни однос заснован на одређено време непрекидно или са прекидима може трајати најдуже 12 месеци.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог, а најдуже 12 месеци.

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време престаје радни однос даном извршења посла, истеком одређеног рока или повратком одсутног радника.

Радни однос ненаставног особља на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по престанку рока за који је засновао радни однос.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним Законом о раду и посебним законима, у складу са чланом 29. Закона о раду.

2.3.4. Уговор са гостујућим професором

Члан 28.

Факултет може без расписивања конкурса да ангажује као *гостујућег професора* наставника из друге самосталне високошколске установе ван територије Републике Србије.

Посебним уговором о ангажовању утврђују се конкретна права и обавезе гостујућег професора у извођењу наставе, под условима и на начин предвиђен Статутом Универзитета и Факултета.

Предлог за ангажовање гостујућег професора утврђује Наставно-научно веће факултета, на предлог Већа департмана, а одлуку о ангажовању гостујућег професора доноси Сенат универзитета, уз образложење.

Гостујући професор може изводити све облике активне наставе на свим нивоима студија, и учествовати у научно-истраживачким пројектима факултета.

Уговор о ангажовању гостујућег професора мора да садржи и податке о периоду на који се ангажује, о облицима активне наставе и броју часова седмично које се обавезује да обавља, или о обавезама на научно-истраживачком пројекту, уколико је ангажован као истраживач.

Уговором о ангажовању гостујућег професора утврђује се и висина накнаде за извођење наставе, и накнада путних трошкова и смештаја, у складу са Статутом Факултета.

2.3.5. Уговор са наставником након одласка у пензију

Члан 29.

Непосредно након престанка радног односа наставника због одласка у пензију, на основу одлуке Сената Универзитета која се доноси на предлог и уз образложење Факултета, декан може са пензионисаним наставником склопити посебан уговор о ангажовању у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета.

Уговором о ангажовању утврђује се да наставник из става 1 може изводити све облике наставе на мастер академским и докторским студијама и бити ментор или члан комисија у поступку израде и одбране завршних радова, односно дисертација на тим студијама, најдуже још две школске године

Предлог за ангажовање наставника коме је престао радни однос због одласка у пензију, са образложењем, Факултет доставља Сенату најкасније до 01. септембра текуће школске године за наредну школску годину, а уз предлог доставља Правилник о систематизицији послова на факултету и списак запослених наставника и сарадника.

Сенат доноси одлуку у вези са предлогом факултета из преходног става овог члана најкасније до 30. септембра текуће школске године за наредну школску

годину, и доставља одлуку о одобравању ангажовања наставника декану факултета, на основу које се закључује уговор о ангажовању из става 1 овог члана.

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

Члан 30.

Посебним уговором о раду може се продужити радни однос наставника у звању редовног или ванредног професора који је стекао услов за одлазак у пензију, на основу одлуке Сената Универзитета, а под условима и на начин предвиђен Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом факултета.

Уговор из става 1 овог члана декан Факултета склапа са професором за период до једне школске године, а одобрењем Сената дефинише се и период на који уговор може бити склопљен.

Уговором из става 1 овог члана радни однос професора може бити продужаван најдуже до три школске године, по поновљеном поступку за одобрење Сената Универзитета за сваку школску годину.

Члан 31.

Факултет упућује Сенату Универзитета захтев за одобрење на основу кога се може склопити уговор из претходног члана.

Уз захтев, Факултет је дужан да достави Сенату и образложење захтева и предлог о времену трајања продужења радног односа.

Образложење захтева за продужење радног односа мора да садржи чињенице које показују да је испуњен један од следећих услова:

(1) да је Наставно-научно веће факултета, на предлог одговарајућег департмана, оценило да наставник остварује значајне резултате у научном, уметничком односно педагошком раду и тиме значајно доприноси раду, угледу и афирмацији факултета и Универзитета, односно, да је у претходних пет година пре испуњавања услова за одлазак у пензију остварио следеће наставно-научне резултате:

- да је руководио најмање у једном менторству за докторску тезу, магистарски или мастер рад. Као замена за наведени критеријум могуће је навести и најмање два учешћа у комисијама за одбрану докторских радова, те магистарских или мастер радова.
- да је као истраживач био укључен у реализацију најмање једног акредитованог домаћег или међународног научног пројекта.
- да је објавио из уже научне области најмање један уџбеник, монографију или збирку научних огледа и расправа.
- да је објавио најмање три рада у часописима из уже научне области са међународне SCI листе или домаће научне листе коју је дефинисало Министарство за науку и технологије Републике Србије.
- да је објавио најмање три рада у тематским зборницима или зборницима радова са научних скупова из уже научне области.
- да је излагао саопштења у најмање три национална или међународна научна скупа или конференције из уже научне области.

(2) да ће наставнику, због одласка у пензију, престати право уководиоца научног пројекта међународног или националног карактера, односно пројекта или активности друге врсте од посебног значаја за факултет, односно Универзитет.

(3) да Факултет нема довољан број наставника изабраних у звање за исту ужу научну област за несметано и квалитетно извођење свих облика наставе према условима за акредитацију, и ако су у образложењу Департмана наведени оправдани разлози због којих Департман није благовремено обезбедио наставно-научни подмладак;

(4) да професор за кога се тражи продужење радног односа предаје најмање два обавезна предмета по семестру на студијским програмима првог и другог нивоа студија.

2.3.7. Уговор са професором изабраним у звање професора емеритуса

Члан 32.

Са редовним професором у пензији коме је додељено трајно звање *професора емеритуса* у поступку, под условима и на начин предвиђен чланом 67 Закона о високом образовању, чланом 134 Статута Универзитета у Нишу, Правилником Универзитета у Нишу о звању и правима професора емеритуса, и Статутом Факулета, Декан Факултета закључује посебан уговор о ангажовању за извођење наставе.

Универзитет може, на предлог Факултета, доделити звање професора емеритуса редовном професору у пензији, који се посебно истакао својим научним, односно уметничким радом, стекао међународну репутацију и постигао резултате у обезбеђивању наставно-научног, односно наставно-уметничког подмлатка у области за коју је изабран, а у складу са Правилником Универзитета у Нишу о звању и правима професора емеритуса.

Члан 33.

Факултет може поднети захтев Универзитету за додељивање звања професора емеритуса редовном професору у пензији који је на Факултету био запослен непрекидно бар пет година пре одласка у пензију, под условом да има више значајних научних дела која су позната у научној јавности, да је стекао значајан међународни углед у научној области којом се бави, да је постигао значајне резултате у педагошком раду са студентима, да је постигао значајне резултате у обезбеђивању наставно-научног подмлатка у ужој научној области за коју је изабран, и да је дао значајан допринос угледу и афирмацији Универзитета у земљи и иностранству.

Члан 34.

Професор емеритус може изводити све облике наставе на академским студијама другог и трећег степена у ужој области за коју је изабран, може бити члан комисија у поступку израде и одбране завршних радова, односно дисертација, може бити члан комисије за писање извештатаја о избору наставника, и учествовати у научноистраживачком раду на Универзитету.

Професор емеритус има право на месечну накнаду у износу до 20% бруто основне плате која припада запосленом редовном професору на основу коефицијента по Уредби Владе Србије, и има право да користи простор, опрему и остале услове за остваривање рада на Факултету.

2.4. Ступање на рад

Члан 35.

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.

2.5. Приправници (ненаставно особље)

Члан 36.

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 37.

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 38.

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 дуже 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.

Члан 39.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини од 80% основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права, обавезе и одговорности по основу радног односа, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Услови под којима приправник заснива радни однос утврђују се уговором о раду.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 40.

Факултет је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а према одлуци декана Факултета или Наставно-научног већа Факултета.

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Факултета и из других извора.

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

Члан 41.

Запослени кога Факултет, у складу са својим потребама, упути на стручно оспособљавање и усавршавање има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, према коефицијенту из Уредбе Владе Србије, а у складу са чланом 20. Посебног колективног уговора за високо образовање.

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

Члан 42.

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

Запослени из става 1 овог члана, 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, који имају карактер осталих примања. 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

4.1. Пуно радно време

Члан 43.

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 44.

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.

4.2. Непуно радно време

Члан 45.

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

4.3. Скраћено радно време

Члан 46.

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.

4.4. Прековремени рад

Члан 47.

На захтев Факултета, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, а нарочито:

1. појачано обезбеђење зграде,
2. упис студената,
3. упис и овера семестра,
4. пријава испита,
5. израда испитних записника,
6. одржавање конференција,
7. у другим случајевима, по налогу декана Факултета.

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

4.5. Распоред радног времена

Члан 48.

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.

4.6. Прерасподела радног времена

Члан 49.

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 50.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 51.

Запосленом који ради у смислу члана 49. 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 52.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у смислу члана 46. овог Правилника.

Члан 53.

Запослени коме је престао радни однос пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

4.7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 54.

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 55.

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 ОДМОРИ И ОДСУСТВА

5.1. Одмор у току дневног рада

Члан 56.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

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.

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

5.2. Дневни одмор

Члан 57.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

5.3. Недељни одмор

Члан 58.

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 59.

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

5.4. Годишњи одмор

5.4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 60.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада у смислу Закона о раду.

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.

5.4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 61.

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

Члан 62.

Запослени користе годишњи одмор, по правилу, за време семестралног, трисеместарског распуста и завршетка наставе у блоку.

За време летњег распуста наставно - научно особље може бити ангажовано искључиво у обављању наставно - научних послова.

Члан 63.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 дана увећава по основу:

1. доприноса на раду - 2 или 3 радна дана;
2. услова рада - од 1 до 4 радна дана;
3. радног искуства - за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан;
4. образовања и оспособљености за рад:
 - 1) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању до једне године, образовање за рад у трајању од две године, или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан,
 - 2) за средње образовање у трајању од четири године, специјалистичко образовање након средњег образовања или више образовање - 2 радна дана,
 - 3) за високо образовање - 3 радна дана;
5. других критеријума:
 - 1) раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичку ометеност у раду - 4 радна дана;

- 2) раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота - 4 радна дана.

Члан 64.

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.

5.4.3. Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 65.

Факултет је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

5.4.4. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 66.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години:

- 1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада,
- 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа дужег од 30 радних дана.

5.4.5. Коришћење годишњег одмора

Члан 67.

Наставно особље користи годишњи одмор, за време летњег семестралног распуста. Одлуку о коришћењу годишњег одмора наставника и сарадника доноси Наставно-научно веће Факултета

Члан 68.

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

Колективни годишњи одмор се користи за време летњег семестралног распуста у трајању од четири радне недеље односно 20 радних дана, за запослене

којима је одређена дужина коришћења годишњег одмора до 35 радних дана и најмање 7 радних дана у току зимског распуста, а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени којима је одређена дужина коришћења годишњег одмора преко 35 радних дана користе колективни годишњи одмор за време летњег семестралног распуста у трајању од најмање пет радних недеља односно 25 радних дана и најмање 8 радних дана у току зимског распуста, 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.

Ако Факултет не уручи решење о коришћењу годишњег одмора запосленом, сматра се да му је ускратио право на годишњи одмор.

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.

5.4.7. Накнада штете

Члан 71.

Ако кривицом Факултета запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.

5.5. Одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 72.

Запослени има право на плаћено одсуство до седам радних дана у календарској години у следећим случајевима:

1. склапање брака - 7 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;

5. селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана;
6. полагање стручног или другог испита – у зависности од трајања испита, од 1 до 5 радних дана;
7. учествовање на разним такмичењима која се организују од стране синдиката- најмање по један радни дан, зависно од места одржавања такмичења, а највише 7 радних дана у току календарске године,
8. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. – 7 радних дана;
9. учествовање на међународним и домаћим конференцијама, научним скуповима, конгресима и сл. – 5 радних дана;
10. посета сајмовима, семинарима, предавањима ради стручног усавршавања и образовања – до 5 радних дана;
11. ступање у брак члана уже породице – 5 радна дана;

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, изузимајући дан давања крви – 2 радна дана;
3. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана.

Члановима уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, усвојилац, родитељ, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство одобрава декан Факултета.

Члан 73.

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 74.

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

1. на основу ангажовања наставника или сарадника по позиву за гостујућег професора односно лектора у земљи и иностранству,
2. на основу одобрене стипендије за стручно и научно усавршавање у земљи и иностранству,
3. на основу уговора о међународној сарадњи.

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

Током одобреног плаћеног одсуства наставник односно сарадник има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, према коефицијенту из Уредбе Владе Србије, а у складу са чланом 20. 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 75.

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.

5.6. Неплаћено одсуство

Члан 76.

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

1. дошколовавања – од 30 дана до три године;
1. израде магистарског рада – до 6 месеци;
2. учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта;
3. израде докторске дисертације – до годину дана.

Члан 77.

На захтев запосленог, декан може омогућити запосленом коришћење неплаћеног одсуства у следећим случајевима:

1. учествовања запосленог у оквиру међународне техничке или просветно-културне сарадње у иностранству – до 30 дана;
2. стручног усавршавања на захтев запосленог – до једне године;
3. у другим оправданим случајевима који не ремете рад Факултета.

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

5.7. Одсуствовање са рада уз мировање права и обавеза запосленог

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 именованја 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. тачка 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 БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

6.1. 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.

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

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Члан 81.

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Одлуку о опреми и средствима личне заштите који се издају запосленом, доноси декан.

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.

Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу следећих критеријума:

- штетност по здравље запосленог (повећана бука и вибрације, биолошка штетност и др.);
- присутност ризика у раду;
- врста рада која захтева посебне здравствене, физичке и психофизичке способности.

Члан 84.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, безбедност и здравље запослених и других лица, као и да обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 85.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 86.

Запосленом који се налази под дејством алкохола или под дејством дроге не сме се дозволити приступ ни задржавање у просторијама Факултета.

Запосленом повређеном на раду, Факултет је дужан да изда прописану исправу о несрећи на раду.

Исправу о несрећи на раду из става 1. овог члана издаје шеф Техничке службе.

Заштита безбедности и здравља на раду детаљно се уређује посебним општим актом, а на основу Закона о безбедности и здрављу на раду.

6.2. Заштита личних података

Члан 87.

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.

6.3. Заштита омладине

Члан 88.

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. тачка 3) и став 3. сноси Факултет.

Члан 89.

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.

6.4. Заштита материнства

Члан 90.

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 90.

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 91.

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.

6.4.1. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 92.

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

Члан 93.

Право да користи породичко одсуство у трајању утврђеном у члану 89. став 3. овог Правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породичког одсуства.

Члан 94.

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 породичког 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 95.

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 96.

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 97.

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.

6.5. Заштита инвалида

Члан 98.

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 Правилника.

6.6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 99.

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 ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

7.1. Зарада

Члан 100.

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

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

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

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

Члан 101.

Зарада се састоји од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Факултета (награде, бонуси и сл.),
- других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

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

7.2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 102.

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

Члан 103.

Основна зарада одређује се на основу врсте посла и значаја тог посла за Факултет, сходно Правилнику о организацији и систематизацији радних места и времена проведеног на раду.

Основна зарада за типична радна места утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад помножи коефицијентом утврђеним Уредбом Владе Републике Србије о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (универзитетско образовање) и Уредбом о нормативима и

стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета.

Коефицијенти за утврђивање основне зараде према Правилнику о организацији и систематизацији радних места утврђују се Правилником о коефицијентима за обрачун и исплату зарада запослених на Факултету у Нишу, коју доноси Савет Факултета.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Радни учинак за сваког запосленог се утврђује на основу оцене квалитета и резултата рада од стране непосредног руководиоца запосленог.

Управници департмана по правилу достављају декану Факултета месечни извештај о раду и обављеним пословима наставника и сарадника.

Шефови служби, преко секретара Факултета, достављају месечни извештај о раду ненаставног особља.

Елементи за обрачун и исплату зараде по основу радног учинка су :

- сталност на раду,
- тачност и благовременост извршавања послова,
- радна дисциплина,
- показивање иницијативе,
- допринос тимском раду,
- однос према осталим запосленима,
- однос према студентима,
- однос према странкама,
- однос према средствима рада и имовини Факултета,
- посебно залагање,
- спремност да се помогне колегама,
- извршавање налога добијених од непосредног претпостављеног,
- обим и квалитет обављања поверених послова (од простог извршења до изврсног),
- посебан допринос у раду, у виду креативности и предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавремењавање и повећање ефикасности процеса рада.

Члан 104.

Цену рада за најједноставнији рад утврђује Влада Републике Србије.

Цена рада за најједноставнији рад која служи за обрачун основне зараде за типична радна места, не може бити мања од цене рада за најједноставнији рад утврђене од стране Владе Републике Србије.

Основна зарада је утврђена за пуно радно време (40 часова недељно).

Члан 105.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, а најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

7.2.1. Зарада приправника

Члан 106.

Зарада приправника у ваннастави утврђује се у висини од 80% од зараде радног места за које се приправник оспособљава.

7.3. Увећана зарада

Члан 108.

Зарада запосленог се увећава:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан- најмање 110% од основице;
2. за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде- најмање 26% од основице;
3. за прековремени рад – најмање 26% од основице;
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу- 0,4% од основице;
5. за повећани обим посла због замене одсутног радника - 20% од зараде одсутног радника.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа утврђеним ставом 1. овог члана проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за увећање зараде чини основна зарада увећана у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

7.3.1.Увећање по основу повећане одговорности

Члан 107.

По основу повећане одговорности при обављању појединих послова, коефицијенту из члана 100. овог Правилника, додају се следећи проценти:

Декан Факултета	30%
Продекани Факултета	20%
Управник департмана	10%
Управник центра за стане језике	10%
Управник издавачког центра	10%
Секретар Факултета	10%
Шеф рачуноводства	10%
Шефови осталих служби	5%
Секретар департмана	5%

7. 4. Минимална зарада

Члан 109.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Минимална зарада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије, односно актом Владе Републике Србије, а у складу са Законом о раду.

Одлука о висини минималне зараде објављује се у «Службеном гласнику» Републике Србије.

7.5. Накнада зараде

Члан 110.

Факултет је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходна три месеца коју би запослени остварио на радном месту на које је распоређен, у следећим случајевима:

1. због коришћења годишњег одмора,
2. плаћеног одсуства,
3. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако законом није друкчије одређено,
4. због одсуствовања у дане државних и верских празника за које је законом прописано да се не ради,
5. због усавршавања и обављања научно-стручног рада.

Члан 111.

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

1. у висини 90% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, односно зараде коју би остварио да ради, при чему избор начина утврђивања висине накнаде зараде зависи од тога шта је за запосленог повољније, с тим да утврђена накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, односно зараде коју би остварио да ради, при чему избор начина утврђивања висине накнаде зараде зависи од тога шта је за запосленог повољније, с тим да утврђена накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или одржавањем трудноће, ако законом није друкчије одређено.

Члан 112.

Запослени има право и на накнаду зараде најмање у висини од 60% просечне зараде у претходна три месеца, 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 113.

Запослени има право на накнаду просечне зараде у претходна три месеца 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.

7.6. Накнада трошкова

Члан 114.

Факултет је дужан да запосленом надокнади повећане трошкове који су у функцији извршења посла, а који имају карактер пословних расхода и не чине зараду у следећим случајевима:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
2. за време проведено на службеном путу у земљи, у складу са Законом о порезу на доходак грађана, и то:
 - за трошкове употребе приватног аутомобила у службене сврхе у висини од 30% од цене 1л супер бензина по пређеном километру, а највише до неопорезивог износа месечно;
 - дневница на службеном путовању у земљи, у висини од 5% од просечне месечне зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку РСЗ), с тим да службени пут може трајати најдуже пет радних дана непрекидно;
 - накнада трошкова смештаја на службеном путу у земљи у висини пуног износа према приложеним рачунима;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Запослени је дужан да најкасније у року од 8 дана од дана када је службено путовање завршено поднесе Финансијској служби обрачун трошкова путовања по путном налогу.

Накнада трошкова из става 1. овог члана врши се у складу са позитивним законским прописима, актима Владе Републике Србије, као и са званичним подацима органа надлежног за послове статистике објављеним у Службеном гласнику Републике Србије.“

Члан 115.

Факултет може, у складу са својим финансијским могућностима да запосленима обезбеди и друга примања.

7.7. Друга примања запослених

Члан 116.

Запослени има право на следећа примања која не чине зараду:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде, односно плате запосленог у моменту исплате;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова које признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у висини разлике зараде, односно плате, односно накнаде коју остварује и зараде, односно плате коју би остварио да ради;
4. деца запосленог поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
5. запослена жена поклон или новчани износ за Дан жена у вредности- износу до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
6. премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, у висини просечне премије тендерске понуде;
7. јубиларну награду;
8. солидарну помоћ запосленом у случају:
 - настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне зараде у Републици,
 - привремене спречености за рад дуже од три месеца у висини једне просечне зараде у Републици,
 - набавке медицинских помагала, хирушких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе а највише у висини једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године.

Јубиларна награда из става 1. тачка 7) овог члана исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20 и 30 година радног стажа, у износу:

- за 10 година рада- 50% просечне зараде;
- за 20 година рада- једна просечна зарада;
- за 30 година рада- једна и по просечна зарада.

Просечна зарада, односно плата из става 2. овог члана је зарада, односно плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу.

У тачки 2 става 1 овог члана, члановима уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, усвојилац,

родитељ, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Члан 117.

Сходно својим финансијским могућностима Факултет може запосленом исплатити:

- 1) солидарну помоћ у случају: дуже или теже болести, здравствене рехабилитације, наступа теже инвалидности запосленог или члана његове породице, за ублажавање последица елементарних непогода или других ванредних догађаја, набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице, а највише до законом неопорезивог износа,
- 2) зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника и др.

Члан 118.

Запосленима на Факултету могу се исплатити примања која не чине зараду у следећим случајевима: поводом Дана Факултета, Нове године, као помоћ за зимницу и огрев, за првомајске или ускршње празнике, и друго.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате ових примања доноси декан Факултета.

7.8. Исплате новчаних средстава и друга давања физичким лицима која нису запослена на Факултету

Члан 119.

У зависности од расположивих средстава стечених по основу сопствених прихода, Факултет може вршити исплате физичким лицима која нису у радном односу на Факултету, у следећим случајевима:

- награде поводом јубилеја,
- новчане награде за остварене успехе на научним, спортским и другим такмичењима,
- спонзорства или донаторства научних радова, стицање научних знања, учешћа на семинарима, конгресима и конференцијама у земљи и иностранству,
- помоћ за лечење, куповину лекова, ортопедских помагала и рехабилитацију,
- исплате путних трошкова, дневница, превоза, смештаја и исхране лицима која за Факултет обављају одређене послове по уговору о повременим и привременим пословима, уговору о делу и ауторском уговору,
- послови вештачења.

Одлуку о исплати, као и о начину и висини исплате ових примања доноси декан Факултета.

7.9. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 120.

Факултет је дужан да приликом сваке исплате зараде, односно накнаде зараде запосленом уручи обрачун.

Факултет је дужан да запосленом уручи обрачун и за месец за који није исплатио зараду, односно накнаду зараде, уз обавештење да исплата није извршена, са наведеним разлозима, најкасније до краја месеца за претходни месец.

7.10. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 121.

Факултет је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција из става 1. овог члана садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог. Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места, нити се у њу могу накнадно уписивати подаци.

Евиденцију оверава декан Факултета или лице које он овласти и потписује је запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

7.11. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 122.

Факултет може новчано потраживање према запосленом наплатити:

- обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима предвиђеним законом и то највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде,
- уз пристанак запосленог.

VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 123.

Програм решавања вишка запослених мора да садржи предлог мера, и то нарочито:

1. распоређивање на друге послове;
2. рад код другог послодавца;
3. преквалификацију или доквалификацију;
4. непуно радно време а не краће од половине пуног радног времена;
5. друга права у складу са законом и колективним уговором код послодавца.

Члан 124.

Декан је дужан да у року од осам дана од дана доношења програма из члана 121. овог уговора, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Декан је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од три месеца.

Члан 125.

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду по основу престанка потребе за његовим радом, врши декан на предлог комисије.

Комисију из става 1. овог члана именује декан, на предлог репрезентативног синдиката. Комисија се састоји од три члана, од којих су два из реда наставног особља, а један члан 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.

Члан 126.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се на основу критеријума и то:

1. радног стажа;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на школовању запосленог.

Члан 127.

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

1. рад остварен у радном односу:
 - 1) за сваку годину радног стажа - 1 бод,
 - 2) за сваку годину радног стажа у установи - 0,35 бода;
2. образовање и оспособљеност за рад:
 - 1) за високо образовање - од 25 до 35 бодова,
 - 2) за више образовање - 20 бодова,
 - 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 15 бодова,
 - 4) за средње образовање у трајању од четири, односно три године - 10 бодова,
 - 5) 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,
 - редован долазак на посао - 1 бод,
 - однос према другим запосленима - 1 бод,

- однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;
- 2) учествовање на такмичењима и остварени резултати - 2 бода,
- 3) доприноси у педагошком раду:
 - објављени радови - 1 бод,
 - стручни радови - 1 бод,
 - издавање уџбеника - 1 бод;
- 4. имовно стање:
 - 1) укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - 2 бода,
 - 2) укупна примања домаћинства по члану од 50-70% републичког просека - 3 бода,
 - 3) укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова;
- 5. здравствено стање - на основу налаза надлежне здравствене установе:
 - 1) инвалид друге категорије - 5 бодова,
 - 2) хронични и тешки болесник - 3 бода,
 - 3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода;
- 6. број деце на редовном школовању:
 - 1) ако запослени има једно малолетно или дете на школовању - 1 бод,
 - 2) ако запослени има двоје малолетне деце или децу на школовању - 3 бода,
 - 3) ако запослени има троје и више малолетне деце или деце на школовању - 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим је радом престала потреба, према редоследу броја бодова, почев од највећег броја бодова.

Члан 128.

За запосленог за чијим је радом престала потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 31. Уговора 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.

Критеријуми из члана 31. Уговора ближе се одређују колективним уговором.

Члан 129.

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

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом самохраном родитељу;
3. запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
4. једном од брачних другова, ако раде у истој установи;

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.

Запослени из става 1. овог члана бодује се по критеријумима из члана 124. Уговора.

Члан 130.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно 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, односно која је утврђена посебним програмом који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања, према сопственом избору запосленог.

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

IX СПРЕЧАВАЊЕ СУКОБА ИНТЕРЕСА

Члан 131.

Запослени не може без сагласности Факултета у своје име и за свој рачун, као ни у име и за рачун другог 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.

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.

Члан 132.

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.

Ради спречавања сукоба интереса, наставник односно сарадник запослен на Факултету може закључити уговор којим се ангажује на другој високошколској установи само уз претходно одобрење и сагласност Наставно-научног већа Факултета, у складу са чланом 161 Закона о раду и чланом 75. Закона о високом образовању, са Правилником о условима и поступку давања сагласности за радно ангажовање (допунски рад) наставника и сарадника на другом факултету Универзитета у Нишу и на другим самосталним високошколским установама у земљи и иностранству (од 20.03.2007. Бр: 8/16-01-001/07-023) и Правилником о ангажовању (допунском раду) наставника Филзофског факултета.

Непоштовање обавеза из ставова 1 и 2 овог члана представља тежу повреду радне дисциплине.

X ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

10. 1. Одговорност за начињену штету

Члан 133.

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

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 134.

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 135.

Кривица запосленог за учињену штету Факултету мора бити доказана. Ако кривица не буде доказана, запослени неће бити одговоран за штету.

Члан 136.

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

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 137.

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.

Пристанак запосленог да штету надокнади даје се у писменој форми-изјавом.

Ако запослени у року од три месеца не надокнади штету утврђену одлуком Комисија из члана 136. Факултет покреће поступак пред надлежним судом.

Члан 138.

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.

Члан 139.

Ако се накнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа изазвало несразмерне трошкове, онда се висина утврђује у паушалном износу.

Одлуку о паушалној накнади штете и висини исте доноси комисија из члана 132. овог Правилника.

Поступак за паушалну накнаду штете покреће се на захтев декана или секретара Факултета.

Члан 140.

У случају кад се накнада штете коју проузрокује запослени утврђује у паушалном износу, полази се од утицаја штете на процес рада, извршавање радних дужности и обавеза запослених и обавеза Факултета, као и од материјалног стања запосленог.

Члан 141.

Ако је запослени таквог материјалног стања, да би га исплата накнаде материјалне штете довела у тежак материјални положај, може се висина штете смањити у складу са Правилником који регулише ту област.

Члан 142.

Против одлуке комисије за накнаду штете запослени, односно подносилац захтева има право приговора декану Факултета у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Декан је дужан да у року од 30 дана донесе одлуку о уложеном приговору.

Ако запослени није задовољан коначном одлуком или не да писмену изјаву да ће штету надокнадити, има право, као и Факултет да покрене поступак пред надлежним судом.

Члан 143.

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

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

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

Факултет одговара запосленом за штету због повреде на раду и у случају кад нема његове кривице ни кривице лица за које он одговара, ако је повреда проузрокована опасном ствари или делатности са повећаном опасношћу.

Члан 144.

За штету коју запослени на раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу, одговара Факултет, осим ако докаже да је запослени у датим околностима поступио онако како је требало.

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

10.2. Удаљење запосленог

Члан 145.

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

1. ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину већег обима,
2. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,

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. став 1. и члана 181. став 2. Закона о раду.

Као основ за удаљење запосленог у смислу става 1. овог члана могу да послуже следеће околности: могућност угрожавања живота или здравља запослених или других лица, постојање основане сумње да би својим присуством прикрио трагове и материјалне доказе о извршеној тежој повреди радне обавезе или кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом и постојање опасности да би могао поново да изврши повреду радне обавезе.

Члан 146.

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

Привремено удаљење запосленог са радног места или са рада може трајати до коначне одлуке о утврђивању одговорности запосленог због повреда радне обавезе, односно до истека рока застарелости покретања и вођења поступка о одговорности а најдуже три месеца.

По истеку рока из става 2. овог члана Факултет је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози утврђени Законом и овим Правилником.

Члан 147.

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.

Запосленом који је привремено удаљен са рада припада разлика између примљене накнаде по основу става 1. овог члана и пуног износа зараде оствареног за месец пре привременог удаљења, увећаног за просечни пораст зарада запослених на Факултету за време у коме је припадала накнада зарада и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком,

2. ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,

3. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тачка 2)-4) Закона.

10.3. Одговорност за радне обавезе и радну дисциплину

Члан 148.

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

Уколико запослени не обавља послове и не извршава обавезе предвиђене уговором о раду, Правилником о систематизацији послова и радних места, овим Правилником и општим актима Факултета, или уколико омета организацију рада и спровођење правила рада Факултета, може бити позван на одговорност за непоштовање радне дисциплине или повреду радне обавезе, у складу са члановима 170, 179, 180 и 194. Закона о раду.

10.3.1. Повреда радне дисциплине и радне обавезе

Члан 149.

Непоштовање рокова, услова или правила рада утврђених пословницима, правилницима и општим актима Факултета сматра се повредом радне дисциплине, која може бити квалификована као лакша или тежа, у зависности од околности.

Неизвршавање послова и обавеза предвиђених уговором о раду, Правилником о систематизацији послова и радних места, овим Правилником и општим актима Факултета, као и несавесно, неуредно и неодговорно обављање ових послова и обавеза сматра се повредом радне обавезе, која може бити квалификована као лакша или тежа, у зависности од околности, и од тога да ли се ради о једном случају или поновљеним повредама радне обавезе.

Повреде радне обавезе и радне дисциплине утврђене чланом 179. Закона о раду и чланом 175. тачке 1-6 овог Правилника сматрају се најтежим прекршајем и оправданим разлогом за отказ уговора о раду од стране Факултета.

Члан 150.

Повредом радне дисциплине у смислу члана 6. *Закона о спречавању злостављања на раду* сматра се свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених на Факултету које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, или положаја запосленог, и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Злостављањем се сматра и подстицање или навођење других на понашање из претходног става овог члана.

Извршиоцем злостављања сматра запослени, група запослених, одговорно лице или сам послодавац са својством физичког лица, који врше злостављање из претходних ставова овог члана.

10.3.2. Поступак утврђивања одговорности запосленог

Члан 151.

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. Пријава поднета електронском поштом мора бити потврђена својеручним потписом у року од 7 дана.

Члан 152.

Пријава против запослених подноси се декану.

Пре одлучивања о пријави декан ће наложити стручној служби да прибави 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

Покретање поступка за повреду радне дисциплине и радних обавеза застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне дисциплине и радних обавеза и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена.

Ако декан, на основу навода у пријави и у одговору на пријаву, процени да наведени поступци представљају повреду радне обавезе или радне дисциплине, одлучиће да покрене поступак против запосленог.

Декан може покренути поступак против запосленог ако процени да је начињена повреда радне дисциплине или радне обавезе. У том случају, пријаву против запосленог подноси сам декан, преко Службе за опште и правне послове.

Члан 153.

Декан, или лице које он овласти, може образовати 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.

Ако је запослени против кога је поднета пријава члан синдиката, и ако то захтева, састав Комисије може се проширити додавањем два представника синдиката са правом гласа.

Комисија је дужна да сакупи 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 доноси закључак, на основу свих сакупљених чињеница, 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.

Члан 154.

Комисија подноси извештај о свом налазу Декану и запосленом против кога је пријава поднета у року од 8 дана од достављања пријаве Комисији.

Члан 155.

Након спроведеног поступка Комисије, у складу са законом и овим Правилником Декан доноси одлуку о изрицању мере, и то:

(1) За лакшу повреду радне обавезе или радне дисциплине декан може да изрекне следеће мере на основу члана 170 Закона о раду:

- 1) мера јавне опомене
- 2) привремено удаљење са рада без накнаде зараде од једног до 3 дана.

Мера јавне опомене подразумева обавештавање Изборног већа и Савета факултета о повреди радне дисциплине, налазу Комисије у датом случају и мери коју је декан изрекао запосленом, као и објављивање информације о изрицању мере на сајту Факултета.

(2) За повреду радне дисциплине или радне обавезе која се односи на Закон о забрани злостављања на раду, на основу члана 23. тог Закона декан може да изрекне и једну од следећих мера:

- 1) јавна опомена, као у тачки 1 става 2 овог члана;
- 2) мера удаљења са рада од 4 до 30 радних дана без накнаде зараде;
- 3) мера трајног премештаја у другу радну околину, на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом, и у колико за то постоје могућности по Систематизацији послова и радних места;
- 4) отказ уговора о раду, односно мера престанка радног односа у складу са законом, у случају да запослени коме је због вршења злостављања већ изречена мера из тачке 2. или 3. у року од шест месеци поново изврши злостављање .

(3) Уколико се ради о повреди Кодекса професионалне етике, Декан по дужности подноси пријаву Комитету за професионалну етику Универзитета у Нишу, уз комплетну документацију Комисије, и пропратни извештај.

(4) Уколико се ради о тешкој повреди радне дисциплине или радне обавезе, декан може да изрекне меру отказа уговора о раду, у складу са чланом 179. Закона о раду.

Члан 156.

Пре изрицања мере отказа уговора о раду, Декан је дужан да запосленог упозори писаним путем на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Декан је дужан да упозорење из става 1 овог члана достави Синдикату. Синдикат је дужан да декану достави мишљење у року од 5 радних дана од дана достављања упозорења.

Запослени је дужан да се у року од 5 радних дана од дана достављања упозорења изјасни о наводима из упозорења.

Декан пре коначног изрицања мере отказа уговора о раду узима у разматрање и одговор запосленог на наводе из упозорења. Изречена мера отказа уговора о раду је коначна, а запослени има право да се обрати надлежном суду.

Декан може изрећи меру отказа о раду у року од три месеца од дана подношења пријаве против запосленог, или од дана сазнања о чињеницама које су основ за отказ уговора о раду, односно 6 месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Уколико постоје олакшавајуће околности, и уколико се не ради о поновљеној тешкој повреди радне дисциплине или радне обавезе, уместо мере престанка радног односа декан може да изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде до 3 дана.

Члан 157.

Због повреда радних обавеза и радне дисциплине, уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Ако запосленом није могуће доставити решење из претходног става, о томе се сачињава писмена белешка.

У случају из претходног става, решење се објављује на огласној табли Факултета и интернет презентацији Факултета, и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења.

Члан 158.

Пријава против декана, у вези са повредом радне обавезе декана, подноси се Савету.

Пријаву поднету против декана Савет разматра на седници која мора бити сазвана у року од 7 дана од дана подношења пријаве.

Савет именује комисију која ће спровести поступак као у члану 153 овог Правилника. Комисија подноси извештај Савету у року од 8 дана од дана именовања.

Савет разматра извештај Комисије и све релевантне чињенице и доноси одлуку којом се утврђује да ли је начињена повреда радне обавезе. Савет усваја одлуку већином од укупног броја чланова.

Председник Савета доставља донету одлуку декану, и лицима која су поднела пријаву Савету.

Декан може уложити жалбу на одлуку Савета, у року од 5 радних дана од достављања одлуке.

Савет је дужан да размотри жалбу из претходног става, као и евентуалне нове околности, и да донесе коначну одлуку о изрицању мере.

(1) за лакшу повреду радне дисциплине и радне обавезе изриче се мера јавне опомене;

(2) за тежу повреду радне дисциплине и радне обавезе изриче се мера удаљавања с посла до 3 дана;

(3) за повреду која се тиче Кодекса професионалне етике изриче се мера покретања поступка пред Комитетом за професионалну етику Универзитета у Нишу;

(4) за повреду која се тиче Закона о забрани злостављања на раду, на основу члана 23. тог Закона Савет може да изрекне мере

1. удаљења са рада од 4 до 30 радних дана без накнаде зараде;

2. покретања поступка за разрешење декана и престанак радног односа у складу са законом, у случају да се ради о понављању злостављања због кога је већ изречена нека мера у року од шест месеци.

XI ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

11.1. Измена уговорених услова рада

Члан 159.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације посла;
- 2) ради премештаја у друго место рада, у смислу одреби овог Правилника;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са одредбама овог Правилника;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона;
- 5) у другим случајевима утврђеним законом и овим Правилником.

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

Члан 160.

Уз понуду за закључење анекса уговора о раду Факултет је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

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 прихвати закључење анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

11.2. Премештај у друго место рада

Члан 161.

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.

11.3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 162.

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.

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

12.1. Разлози за престанак радног односа

Члан 163.

Радни однос запосленог на Факултету престаје из законом утврђених разлога:

- 1) истеком рока на који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени другачије не споразумеју;
- 3) споразумом запосленог и Факултета;
- 4) отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог;

- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 164.

Наставнику односно сараднику запосленом на Факултету престаје радни однос из законом утврђених разлога на основу члана 62. Закона о високом образовању и члана 118 Статута Универзитета, у случају да је је правноснажном пресудом осуђен за кривично дело против полне слободе, фалсификовања јавне исправе коју издаје високошколска установа или примања мита у обављању послова у високошколској установи.

Ако лице из става 1. овог члана има стечено звање, високошколска установа доноси одлуку о забрани обављања послова наставника, односно сарадника, чиме престаје и радни однос запосленог у складу са законом.

Члан 165.

Наставнику односно сараднику запосленом на Факултету престаје радни однос из законом утврђених разлога и на основу члана 132. Закона о високом образовању, истеком периода на који је изабран, ако је учествовао на конкурс за избор у одређено звање а не буде изабран у исто или више звање уколико нема могућности или одбије да буде распоређен на друго одговарајуће радно место.

Неизбором, односно престанком радног односа из става 1. овог члана наставник, односно сарадник губи звање које је имао до момента неизбора, односно престанка радног односа

Члан 166.

Наставнику односно сараднику (осим сарадника у настави) који је запослен на факултету и учествовао је на конкурс за избор у одређено звање не може престати радни однос због истека уговора о раду уколико изборна процедура за дато радно место није покренута или окончана у роковима прописаним Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета.

У случају из претходног става, радни однос наставника односно сарадника (осим сарадника у настави), не престаје истеком уговора о раду, већ се продужава до окончања изборне процедуре, у складу са Законом о високом образовању.

Радни однос наставника односно сарадника изабраног у одређено звање и запосленог на Факултету може престати само неизбором, односно, ако је учествовао на конкурс за избор у одређено звање а не буде изабран у исто или више звање, у складу са чланом 132. Закона о високом образовању.

Члан 167.

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

Наставнику не може престати радни однос пре истека школске године.

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

12.2. Посебне околности након стицања услова за престанак радног односа

Члан 168.

Факултет може, по одласку наставника у пензију склопити посебан уговор о обављању послова, дефинисан овим Правилником, и то под условима које предвиђа члан 78. Закона о високом образовању, а на основу одлуке одговарајућег стручног органа Универзитета односно Факултета.

Наставник из става 1 може изводити све облике наставе на мастер академским и докторским студијама и бити ментор или члан комисија у поступку израде и одбране завршних радова, односно дисертација на тим студијама, најдуже још две школске године.

Члан 169.

Факултет може са наставником који је стекао услов за одлазак у пензију из става 1 претходног члана Правилника склопити посебан уговор о продужењу радног односа, под условима и на начин дефинисан чланом 175 Закона о раду, чланом 78. Закона о високом образовању, Статутом Универзитета и овим Правилником.

Уговором из става 1 овог члана радни однос професора може бити продужаван најдуже до три школске године, по поновљеном поступку за одобрење Сената Универзитета за сваку школску годину

Члан 170.

Са редовним професором у пензији коме је додељено трајно звање професора емеритуса, под условима и на начин предвиђен Законом о високом образовању, Статутом универзитета, Правилником Универзитета у Нишу о звању и правима професора емеритуса, и Статутом факултета, декан факултета закључује посебан уговор, у складу са овим Правилником.

12.3. Престанак радног односа због отказа уговора о раду

Члан 171

Радни однос престаје отказом уговора о раду- даном достављања отказа уговора о раду.

Отказ уговора о раду доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и обавештење о правима за време привремене незапослености.

Члан 172.

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је законом, односно правоснажном судском одлуком или одлуком другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова- даном достављања правоснажне 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.

12.3.1. Споразумни престанак радног односа

Члан 173.

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.

12.3.2. Отказ од стране запосленог

Члан 174.

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.

Уколико запослени откаже уговор о раду због повреда обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду од стране Факултета, запослени има сва права, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

12.3.3. Отказ од стране Факултета

Члан 175.

Факултет може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Факултета и то:

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету;

- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад на Факултету у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу Закона о раду и овог Правилника;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. ст. 1. тач.1)-4) Закона о раду;
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) Закона о раду
- 9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 176.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 154. тачка 1) -6) овог Правилника запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, Факултет може у упозорењу да обавести запосленог да ће му отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако поново учини исту или сличну повреду радне обавезе.

Члан 177.

Факултет је дужан да упозорење из члана 155. овог Правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 178.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 154. тачка 9) овог Правилника Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

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 179.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 154. овог Правилника не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, коришћење одсуства ради неге детета, коришћење одсуства 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 смислу одредби Закона о раду;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

12.3. 4. Поступак у случају отказа

12.3.4.1. Рок застарелости

Члан 180.

Отказ уговора о раду из члана 154. тачка 1), 2), 3), 5), и 6) овог Правилника декан Факултета може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 154. тачка 4) овог Правилника декан Факултета може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

12.3.4.2. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 181.

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.

12.3.4.3. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 182.

Факултет је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде 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.

12.3.5. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 183.

За време трудноће, породилског 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 може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

Члан 184.

Факултет не може да откаже уговор о раду, нити да било који начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду, и то:

- 1) члану савета запослених и представнику запослених у Савету Факултета,
- 2) председнику синдиката на Факултету,
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа са законом, овим Правилником и уговором о раду, Факултет може да му откаже уговор о раду.

12.3.6. Отказни рок и новчана накнада

Члан 185.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 154. тачка 1) овог Правилника има право и дужност да остане на раду 30 дана (отказни рок).

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 зараде у висини утврђеној уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока до 30 дана или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече повратку са војне вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

Члан 186.

У случају отказа уговора о раду из члана 154. тачка 1) овог Правилника, запосленом престаје радни однос исплатом новчане накнаде и то:

- 1) у висини једне зараде- до 2 године непрекидног рада на Факултету;
- 2) у висини две зараде- од 2 до 10 година непрекидног рада на Факултету;
- 3) у висини три зараде- од 10 до 20 година непрекидног рада на Факултету;
- 4) у висини четири зараде преко 20 година непрекидног рада на Факултету.

Члан 187.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом утврђује да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Факултет је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, општем акту и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада из става 2. овог члана се умањује за износ прихода које је запослени остварио по било ком основу, по престанку радног односа.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 188.

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

14.1.Заштита појединачних права

Члан 189.

Ради заштите појединачних права из радног односа запослени може да се обрати арбитра, инспекцији рада и надлежном суду, у складу са законом.

Арбитра одређују споразумно стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за мирно решење спора.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и она обавезује и Факултет и запосленог.

Члан 190.

Против решења којим је запосленом повређено неко од права из радног односа, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене поступак пред надлежним судом.

Рок за покретање поступка пред судом је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 191.

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

Достављање решења и других аката, позива и обавештења у вези са остваривањем права и обавеза или у вези са стицањем својства запосленог, врши се лично запосленом (преко доставне књиге) или препорученим писмом са повратницом.

У случају да запослени одбије пријем писма или је непозната адреса пребивалишта запосленог, решење, односно акт из става 1. овог члана истиче се на огласној табли Факултета.

Истеком рока од 8 дана од дана истицања решења, односно другог акта из става 1. овог члана на огласној табли Факултета сматра се да је његова достава уредно извршена.

14.2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 192.

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

XV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

15.1. Рад ван радног односа

15.1.1. Привремени и повремени послови

Члан 193.

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, а које није старије од 30 година.

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

15.1.2. Уговор о делу

Члан 194.

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.

15.1.2.1. Уговор о заступању или посредовању

Члан 195.

Факултет може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и Факултета, у складу са законом.

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

15.1.2.2. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 196.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању Факултет може да закључи:

- 1) са незапосленим лицем, радо обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад,
- 2) са лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације,

Факултет може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права у складу са законом.

Новчана накнада из става 2. овог члана се не сматра зарадом.

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

15.1.3. Допунски рад

Члан 197.

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 198.

Наставник који је запослен са пуним радним временом на другој акредитованој високошколској установи може закључити уговор о ангажовању за извођење наставе 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.

Са наставником из става 1. овог члан декан може закључити уговор о ангажовању за извођење наставе под условима и на начин утврђен чланом 161. Закона о раду, чланом 75. Закона о високом образовању, одредбама Правилника о условима и поступку давања сагласности за радно ангажовање (допунски рад) наставника и сарадника ... Универзитета у Нишу и Правилником о ангажовању наставника и сарадника (допунском раду) Филозофског факултета.

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 199.

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.

Члан 200.

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

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

Председник и чланови органа репрезентативног синдиката се не могу за време обављања функције и у року од једне године по престанку функције преместити на друге послове (без своје сагласности), не може се утврдити престанак потребе за њиховим радом, и не могу се на било који начин ставити у неповољан положај ако поступају у складу са законом и колективним уговором.

Члан 201.

На Факултету се обезбеђују услови за несметан рад синдиката у складу са законом и овим Правилником.

Члан 202.

Факултет је дужан да омогући представницима синдиката присуство седницама органа управљања и стручних органа, и да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седнице.

Представници синдиката имају права да учествују у раду ових органа на начин и под условима утврђеним законом и Посебним колективним уговором.

Синдикат има право да од органа пословођења 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.

Члан 203.

Декан и стручне службе Факултета обавештавају синдикат о свом раду и пословању а нарочито о програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, о кретању и промени зарада, заштити на раду и мерама за побољшање услова рада и статусним променама.

Члан 204.

Ставова синдиката достављене пре седнице или на самој седници, надлежни орган Факултета је дужан да размотри пре доношења одлуке и о њима заузме став.

Члан 205.

Факултет је дужан да обезбеди синдикату: коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката, стручну административну и техничку помоћ, вођење књиговодства и сачињавање периодичног и завршног рачуна, обрачун и наплату чланарине и осталих средстава.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 206.

Овај Правилник се примењује на све запослене који су засновали радни однос на Факултету.

Члан 207.

На сва питања која нису регулисана овим Правилником примењиваће се одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за високо образовање.

Члан 208.

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: 183/1-2 од 13.05.2003. године.

Број 147/2

Датум: 21.04.2011. године

САВЕТ ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА У НИШУ

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА ФАКУЛТЕТА

Проф. др Радомир Виденовић