

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2. и 6. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) (даље: *Закон*) и члана 23. став 1. тачка 5. Статута Факултета уметности у Нишу, Савет Факултета уметности у Нишу је, на седници одржаној 29. марта 2016. године донео

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 Факултету уметности у Нишу (у даљем тексту: *Запослени*) и Факултета уметности у Нишу, као послодавца (у даљем тексту: *Факултет*).

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запосленог на Факултету одлучује декан Факултета.

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

Декан Факултета може, за одлучивање о појединим правима, обавезама или одговорности запосленог да овласти друго лице, у складу са Законом.

У случају да се појединим одредбама овог Правилника утврђују мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су уређени Законом, непосредно се примењује Закон.

1. Основна права и обавезе

1) Права запослених

Члан 2.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: *Закон*), овим Правилником и уговором о раду.

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

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

Запослена особа са инвалидитетом има право на посебну заштиту, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 3.

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 и овим Правилником.

2) Обавезе запослених

Члан 4.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања на Факултету, како и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести Факултет о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести Факултет о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3) Обавезе Факултета

Члан 5.

Факултет, као послодавац, је дужан:

- 1) да запосленом за обављање 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 6.

Факултет и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Правилником и уговором о раду.

2. Забрана дискриминације

Члан 7.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким и другим организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из става 1. овог члана којим се лице које тражи запослење, или запослени ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, или запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из става 1. овог члана.

Члан 8.

Дискриминација из члана 7. овог Правилника забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком основу ништаве су.

Члан 9.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 7. овог Правилника представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе овог Правилника и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породичног одсуства и одсуства са рада за време неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – не сматрају се дискриминацијом.

Члан 10.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 7. овог Правилника које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 11.

У случају дискриминације лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 12.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом и посебне услове прописане Законом о високом образовању, као и овим Правилником и Правилником о организацији и систематизацији послова и радних места на Факултету.

Члан 13.

Радни однос на Факултету може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова и радних места на Факултету.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују у писаном облику запослени и послодавац пре ступања запосленог на рад.

Наставно особље заснива радни однос на начин и под условима дефинисаним Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Нишу, Статутом Факултета и Правилником о поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника Универзитета у Нишу.

Члан 14.

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 организацији и систематизацији послова и радних места на Факултету.

2. Пробни рад

Члан 15.

Уговором о раду са ненаставним радницима може да се уговори пробни рад, који може да траје најдуже 6 (шест) месеци.

За време пробног рада Факултет и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од 5 (пет) радних дана.

Факултет је дужан да у решењу образложи отказ уговора о раду.

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

3. Радни однос на одређено време (ненаставно особље)

Члан 16.

Радни однос са ненаставним особљем може се засновати на време чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

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

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

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

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је дозвола издата;
- 4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Факултет може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1) – 3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду закључен супротно одредбама Закона и овог Правилника или ако запослени ненаставни радник остане да ради на Факултету најмање 5 (пет) радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос закључен на неодређено време.

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.

4. Радни однос са непуним радним временом

Члан 17.

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.

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

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.

Декан Факултета је дужан да благовремено, а најкасније 7 (седам) дана пре доношења одлуке обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, истицањем обавештења на интернет страници и огласној табли Факултета.

Декан Факултета је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

5. Радни однос за обављање послова ван просторија Факултета

Члан 18.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија Факултета. Радни однос ван просторија Факултета обухвата рад на даљину и рад од куће.

Трајање радног времена, начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог ван просторија Факултета утврђује се на предлог матичног департмана, односно катедре, на предлог руководиоца пројекта или на предлог одговарајуће службе.

Средства за рад за обављање послова ван просторија Факултета дужан да је набави, инсталира и одржава искључиво запослени, осим ако уговором о раду или другим општим актом Факултета није другачије утврђено.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред законских одредби, садржи и:

1. трајање радног времена према нормативима рада
2. начин вршења надзора над радом и квалитетом обављеног посла запосленог
3. средстава за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава
4. коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу
5. накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања
6. друга права и обавезе.

Факултет није у обавези да обезбеди накнаду трошкова за коришћење и употребу средстава за рад запосленог за рад ван просторија Факултета, осим ако уговором о раду или другим општим актом Факултета није другачије утврђено.

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

Одредбе Закона о раду и овог Правилника које се односе на распоред радног времена, прековремени рад, прераспodelу радног времена, ноћни рад, одморе и одсуства примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, ако другачије није одређено овим Правилником, односно уговором о раду.

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

6. Уговор о раду

Члан 19.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују Факултет и запослени.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и декан Факултета, односно лице које декан 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 Факултета је дужан да са изабраним кандидатом закључи уговор о раду пре ступања на рад, у писаном облику.

Ако декан Факултета са запосленим ненаставним радником 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.

Уговор о раду закључује се у најмање 3 (три) примерка од којих се један предаје запосленом, а два задржава Факултет.

Члан 20.

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, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11) – 13) овог члана ако су они утврђени Законом, овим Правилником или другим општим актом Факултета у складу са законом, у ком случају у уговору о раду мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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 и овог Правилника.

Члан 21.

Факултет је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са Законом или њихову копију држи у седишту или у другој пословној просторији Факултета или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

7. Ступање на рад

Члан 22.

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.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 23.

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

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 24

Запослени кога Факултет упути на стручно оспособљавање и усавршавање има права на накнаду зараде, накнаду трошкова превоза, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника, као и накнаду других зависних трошкова.

Одлуку о упућивању запосленог у смислу става 1. овог члана и о висини накнаде из средстава Факултета трошкова доноси декан Факултета.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 25.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове на месту где се послови обављају, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Запослени и Факултет могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив Факултета да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са Законом.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

2. Пуно и непуно радно време

Члан 26.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом није друкчије одређено. Пуно радно време може да буде 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.

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

3. Скраћено радно време

Члан 27.

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

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

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

4. Прековремени рад

Члан 28.

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.

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

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време (нарочито тешким и за здравље штетним пословима утврђеним Законом) не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако Законом није друкчије одређено.

5. Распоред радног времена

Члан 29.

Радна недеља траје, по правилу, 5 (пет) радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан Факултета.

Декан Факултета је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 (пет) дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, декан Факултета може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од 5 дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Када организација рада захтева да рад буде организован у сменама, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно радно време на месечном нивоу.

У случају из претходног става запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

6. Прерасподела радног времена

Члан 30.

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 уговореног радног времена запосленог.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. овог члана, часови рада које је остварио преко просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Члан 31.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 32.

Запосленом који ради у смислу члана 30. 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 33.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у смислу члана 27. овог Правилника.

Члан 34.

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

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 35.

Рад који се обавља у времену од 22⁰⁰ часа до 6⁰⁰ 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.

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

Запослени који ради у сменама је запослени који у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Члан 36.

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

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 37.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно 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.

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

2. Дневни одмор

Члан 38.

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

Запослени који ради у смислу члана 57. Закона о раду има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 39.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време одмора из члана 38. овог Правилника, ако Законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом. Факултет може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтевају.

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 40.

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

4. Годишњи одмор

4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 41.

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

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

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

4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 42.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених овим Правилником.

Члан 43.

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

Члан 44.

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

- 1) доприноса у раду – 2 или 3 радна дана
- 2) услова рада – 1 до 4 радна дана
 - по основу обављања послова за које је предвиђен I или II степен стручне спреме – 4 радна дана,
 - по основу обављања послова за које је предвиђен III или IV степен стручне спреме – 3 радна дана
 - по основу обављања послова за које је предвиђен V или VI степен стручне спреме – 2 радна дана
 - по основу обављања послова за које је предвиђен VII или VIII степен стручне спреме – 1 радни дан.
- 3) радног искуства – за сваке навршене 3 године радног искуства 1 радни дан,
- 4) по основу стручне спреме – 1 до 3 радна дана и то:
 - по основу обављања послова за које је предвиђен од I до III степена стручне спреме – 1 радни дан,
 - по основу обављања послова за које је предвиђен од IV до VI степена стручне спреме – 2 радна дана
 - по основу обављања послова за које је предвиђен од VII до VIII степена стручне спреме – 3 радна дана
- 5) других критеријума, и то:

- 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 сметње у психофизичком развоју, раднику млађем од 18 година, раднику са преко 30 година пензијског стажа или преко 55 година живота и радници са преко 25 година пензијског стажа или 50 година живота – по 4 радна дана.

Члан 45.

При утврђивању годишњег одмора радна недеља се рачуна као 5 (пет) радних дана.

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

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

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

4.3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 46.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 44. овог Правилника (сразмерни део) за сваки месец рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4.4. Коришћење годишњег одмора

Члан 47.

Годишњи одмор користи се једнократно или у више делова, у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 48.

Наставно особље користи годишњи одмор, по правилу, за време летњег семестралног распуста. Преостали део годишњег одмора наставно особље користи, по правилу, за време зимског семестралног распуста.

Ненаставно особље користи годишњи одмор у складу са Планом коришћења годишњих одмора. Први део годишњег одмора ненаставно особље по правилу користи за време летњег семестралног распуста, а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

У оправданим случајевима наставно особље за време семестралног распуста може бити ангажовано у обављању наставно-научних послова.

Члан 49.

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

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

4.5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 50.

План коришћења годишњих одмора доноси декан Факултета, на предлог руководиоца организационих јединица Факултета, односно шефова служби, а у зависности од потреба посла.

Руководилац службе је дужан да консултује запослене о времену коришћења годишњег одмора.

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

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

Члан 51.

Годишњи одмор може се користити колективно.

У случају коришћења колективног годишњег одмора на Факултету или у некој од организационих јединица, декан може да донесе решење у коме наводи запослене и организационе јединице у којима раде и да исто истакне на огласној табли Факултета, најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњих одмора може се доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог декан Факултета је дужан да то решење достави у писаној форми.

4.6. Накнада штете

Члан 52.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

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

Члан 53.

Запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

1. склапање брака – 7 радних дана
2. порођај супруге или усвојења детета – 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 – 3 радна дана;
6. полагање стручног или другог испита – 1 радни дан, а највише 5 радних дана у току календарске године
7. учествовање на разним такмичењима која се организују од стране синдиката – најмање по 1 радни дан, зависно од места одржавања такмичења, а највише 7 радних дана у току календарске године
8. учешће на уметничким манифестацијама, односно научним скуповима ради презентације уметничког односно научног рада, учешће у реализацији уметничког, односно научно-истраживачког пројекта и сл. – до 5 радних дана
9. посета сајмовима, семинарима, предавањима ради уметничког, односно стручног усавршавања и образовања – до 7 радних дана
10. ступање у брак члана уже породице – 2 радна дана
11. потреба регулисања права и обавеза пред надлежним органима – 1 радни дан.

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

- 1) 5 радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) 2 узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви,
- 3) 7 радних дана за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.

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 54.

Наставнику после 5 година проведених у настави на Факултету може бити одобрено плаћено одсуство у трајању од једне академске године ради уметничког односно научног усавршавања у складу са Статутом Факултета и овим Правилником.

Одлуку у случају из става 1. овог члана доноси Наставно-уметничко-научно веће Факултета на образложени предлог одговарајућег већа департмана односно већа катедре, под условом да се одсуством наставника неће реметити наставни процес.

Члан 55.

Факултет може, уколико се не ремети процес наставе и уз сагласност надлежне катедре, обезбедити плаћено одсуство за усавршавање и обављање уметничког, научног и стручног рада наставнику и сараднику у следећим случајевима:

1. припрема и одбрана докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта за који Факултет има интерес – до месец дана,
2. студијски боравак, за који Факултет има интереса – до 6 месеци,
3. израда докторске дисертације односно докторског уметничког пројекта запосленог за које Факултет има интереса – до 1 године,
4. учешће у студијским или експертским групама од интереса за Факултет – до 3 месеца,
5. учешће у уметничком односно научноистраживачком пројекту за који Факултет има интереса – до окончања пројекта.

Одлуку из претходног става овог члана за наставно особље, доноси Наставно-уметничко-научно веће Факултета, на образложен предлог већа департмана, односно већа катедре, у складу са Статутом Факултета.

6. Неплаћено одсуство

Члан 56.

Факултет ће запосленом омогућити коришћење неплаћеног одсуства у следећим случајевима:

1. учествовање запосленог у оквиру међународне техничке или просветно-културне сарадње у иностранству – до 30 дана;
2. неговање болесног члана уже породице – 5 радних дана;
3. смрти сродника који нису наведени у члану 53. Правилника – 2 радна дана;
4. завршавање личних послова изван места пребивалишта – 2 радна дана.

Факултет може запосленом одобрити коришћење неплаћеног одсуства и у другим случајевима, уколико то не ремети процес рада.

7. Одсуствовање са рада уз мировање права и обавеза радника

Члан 57.

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

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

Право из става 1. тачка 2. има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

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

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 58.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, право на поштовање достојанства личности, заштиту од дискриминације и злостављања на раду, право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, право на синдикално организовање као и право на друге облике заштите у складу са законом и овим Правилником.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом безбедне услове рада, зараду и друга примања, као и друга права у складу са законом, другим прописима и овим Правилником.

Запослени је дужан да савесно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања послодавца, да се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када захтева потреба процеса рада (у складу са програмом Факултета), да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица као и друге обавезе у складу са законом и овим Правилником.

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

Члан 59.

Запослени не може да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

Члан 60.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених општим актом којим се уређује безбедност на раду испуњава и услове у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 61.

Запослени са здравственим сметњама не може да буде распоређен на радно место на коме би обављање послова погоршало његово здравствено стање или изазвало последице опасне за запосленог или његову околину.

Члан 62.

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

Члан 63.

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

Исправу о повреди на раду из става 1. овог члана издаје Служба за опште и правне послове.

Члан 64.

Заштита безбедности и здравља на раду детаљно се уређује Правилником о безбедности и здрављу на раду Факултета, а на основу Закона о безбедности и здрављу на раду.

2. Заштита личних података

Члан 65.

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 кога за то овласти декан Факултета.

3. Заштита материнства

Члан 66.

Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета.

Факултет је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Члан 67.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена из става 1. овог члана може да ради прековремено, само уз своју писану сагласност.

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

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Члан 68.

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

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

Факултет може да изврши прераспodelу 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.

4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 69.

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 породилско 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.).

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

Члан 70.

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

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

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

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

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

Члан 71.

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 72.

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 73.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсутствује 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, овим Правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

5. Заштита особа са инвалидитетом

Члан 74.

Запосленој особи са инвалидитетом 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. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 75.

Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Факултету потврду о привременој спречености за рад која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду достављају чланови уже породице или друга лица са којима запослени живи у заједничком домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од 3 дана од дана од престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако декан Факултета посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежној здравственој установи ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 76.

Запослени има право на зараду која се утврђује у складу са Законом, подзаконским актима Владе Републике Србије, овим Правилником и уговором о раду.

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

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

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

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

Члан 77.

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 Законом, овим Правилником 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).

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14., члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1) – 4), члана 119., члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 78.

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

Члан 79.

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

Основна зарада је утврђена за пуно радно време.

Основна зарада 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 и Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета.

Члан 80.

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.

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 извршног),
- посебан допринос у раду, у виду креативности и предлагања и реализовања нових решења која имају за циљ осавремењавање и повећање ефикасности процеса рада.

Декан Факултета, на основу извештаја руководиоца организационих јединица, може увећати зараду запосленима, који су били ангажовани на реализацији самих пројеката.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из овог члана, а сагласно одредбама Закона о платама у државним органима и јавним службама.

Члан 81.

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

Члан 82.

Зарада се исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

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

3. Увећање по основу повећане одговорности

Члан 83.

По основу повећане одговорности при обављању појединих послова, коефицијенти из члана 79. овог Правилника, увећавају се према следећим процентима:

- Декан Факултета 30%
- Продекан Факултета 20%
- Шеф департмана 10%

- Шеф катедре 5%
- Секретар Факултета 10%
- Шеф Службе за материјално-финансијско пословање 10%
- Шеф службе, шеф организационе јединице 5%.

4. Увећана зарада

Члан 84.

Зарада запосленог се увећава:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан – најмање 110% од основице
2. за рад ноћу, 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 код послодавца у смислу члана 1. и члана 5. став 1. тачка 1. и став 2. Закона о платама у државним органима и јавним службама (у даљем тексту минули рад) – 0,4% од основице;
5. за повећани обим посла због замене одсутног радника – 20% од зараде одсутног радника.

При обрачуну минулог рада рачуна се и радно време проведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. Закона (статусне промене), као и код повезаних лица са Факултетом у складу са законом.

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, овим Правилником и уговором о раду.

5. Минимална зарада

Члан 85.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде Факултет је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Факултет је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду из члана 108. Закона, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са Законом.

Основица за обрачун увећане зараде је минимална зарада запосленог.

6. Накнада зараде

Члан 86.

Факултет је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

1. због коришћења годишњег одмора,
2. плаћеног одсуства,
3. 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 87.

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

1. у висини од 80% просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, а која не може бити нижа од минималне зараде,
2. у висини од 100% од просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду, с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

Члан 88.

Запослени има право и на накнаду зараде најмање у висини од 80% просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 89.

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

7. Накнада трошкова

Члан 90.

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, ако Факултет није обезбедио сопствени превоз;

2. за време provedeno на службеном путу у земљи за:
- Трошкове превоза у пуном износу у висини стварних трошкова превоза према приложеним рачунима или у висини цене из ценовника „Нишекспрес“ а.д.
 - Употребу сопственог аутомобила за службено путовање или у друге службене сврхе у висини 30% цене једног литра бензина по пређеном километру. Као основ за признавање трошка потрошених литара бензина, користи се податак о просечној потрошњи горива од 10 литара пређених на 100 километара, према подацима из налога за службени пут.
 - Трошкове смештаја на службеном путу према приложеном хотелском рачуну, осим за ноћење у хотелу са 5 звездица
 - Дневницу за службени пут у земљи у висини од 5% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику
 - За време provedeno на службеном путу дуже од 8 сати, а краће од 12 сати запосленом припада накнада у износу од 50% од дневнице
 - Време provedeno на службеном путу у иностранству, према решењу декана Факултета, у складу са одредбама Правилника, односно актима Владе који регулишу ову материју.

Висина трошкова из става 1. тачка 5. овог члана према одлуци послодавца у складу са одредбама овог Правилника, мора бити изражена у новцу.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Факултет дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду.

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“.

8. Друга примања запослених

Члан 91.

Факултет је дужан да обезбеди следећа примања која не чине зараду запосленог, и то:

1. запосленом отпремнину при одласку у пензију најмање у висини две просечне зараде на Факултету

2. запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог – у висини трошкова које признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање;

3. запосленом 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.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 2. овог члана сматрају се брачни, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака и родитељи запосленог.

Члан 92.

Факултет може, у складу са својим финансијским могућностима, да запосленом исплати јубиларну награду у години када наврши 10, 20. и 30. година радног стажа, у износу од:

- за 10 година рада – 50% просечне зараде;
- за 20 година рада – једне просечне зараде;
- за 30 година рада – једне и по просечне зараде

Просечна зарада из става 1. овог члана је зарада по запосленом остварена у установи у месецу који претходи месецу у коме је запослени остварио право на јубиларну награду.

Факултет може, у складу са својим финансијским могућностима да запосленима обезбеди следећа примања која не чине зараду запосленог и то:

1. деци запосленог старости до 15 година поклон за Божић и Нову годину – у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

2. запосленој жени поклон или новчани износ за 8. март – Дан жена;

3. запосленом премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција – у висини просечне премије тендерске понуде;

4. 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, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе - у висини до једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године.

Члан 93.

Сходно својим финансијским могућностима Факултет може запосленом исплатити:

1) солидарну помоћ у случају: смрти члана породице запосленог, 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 породице, набавке лекова за запосленог или члана његове породице, и у другим оправданим случајевима, а највише до законом неопорезивог износа;

2) на иницијативу синдиката – зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника и др.

Под члановима породице из тачке 1) подразумевају се: брачни, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака и родитељи запосленог.

Члан 94.

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

Запосленима на Факултету могу се исплатити примања која не чине зараду поводом Дана Факултета.

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

9. Исплате новчаних средстава и друга давања лицима ангажованим на Факултету и студентима Факултета

Члан 95.

У зависности од расположивих средстава стечених по основу сопствених прихода, Факултет може вршити исплате новчаних средстава и друга давања лицима ангажованим на Факултету и студентима Факултета, у следећим случајевима:

- награде поводом јубилеја,
- награде за остварене успехе на уметничким, научним и другим такмичењима,
- покриће трошкова објављивања 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 или лицима која по позиву сарађују у образовне, научно-истраживачке и друге сврхе при чему не остварују било коју другу накнаду по основу сарадње.

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

10. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 96.

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.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати Факултет у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

11. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 97.

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.

Евиденцију оверава декан Факултета или лице које он овласти и обезбеђује уредну доставу исте запосленом. Уредна достава је достава електронским путем и свака друга достава у складу са законом.

12. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 98.

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 ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 99.

Запослени не може без сагласности у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица да ради послове из делатности Факултета односно послове за које је Факултет регистрован.

Одлуке по захтевима за ангажовање наставног особља на другим високошколским установама доноси Наставно-уметничко-научно веће у складу са чланом 75. Закона о високом образовању и општим актом Универзитета у Нишу.

Сагласност на писмени захтев запосленог ненаставног радника даје декан Факултета.

Уколико запослени без сагласности Факултета обавља послове из става 1. овог члана дужан је да Факултету надокнади причињену штету.

IX ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 100.

Запослени је дужан да послове свог радног места обавља савесно, квалитетно и уредно у складу са Законом и овим Правилником.

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 101.

Кривица запосленог за учињену штету Факултету мора бити доказана.

Ако кривица не буде доказана, запослени неће бити одговоран за штету.

Члан 102.

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 103.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Факултету покреће декан Факултета по пријему писане пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 104.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује посебна комисија од три члана коју за сваки конкретан случај 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.

Ако запослени у року од 3 (три) месеца не надокнади штету утврђену одлуком Комисије из става 1. овог члана, Факултет покреће поступак пред надлежним судом.

Члан 105.

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 106.

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 писаној форми – изјавом.

Члан 107.

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 104. овог Правилника.

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

Члан 108.

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.

Ако је запослени таквог материјалног стања, да би га исплата накнаде материјалне штете довела у тежак материјални положај, може се висина износа штете смањити.

Члан 109.

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 110.

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 111.

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 поступао 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.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 112.

Запослени може да привремено буде удаљен са рада:

1. ако је против њега започело кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину вреднију од 15.000 динара;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона.

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 113.

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, изрекне му другу меру или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози утврђени Законом и овим Правилником.

Члан 114.

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 впротив њега одбијена, али не због ненадлежности,
3. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тачка 2) – 4) Закона.

XI ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 115.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
- 2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са одредбама Закона о раду и овог Правилника;
- 3) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона;
- 4) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона;
- 5) у другим случајевима утврђеним Законом.

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

Члан 116.

Уз анекс уговора о раду Факултет је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од 8 (осам) радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Ако запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса. Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона, оспорава законитост анекса уговора о раду.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 117.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора из члана 115. овог Правилника, а најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 172. Закона не примењује се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о послодавцу и других података којима се мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују декан факултета или лице које он овласти и запослени.

2. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 118.

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

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 119.

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) смрћу запосленог;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 120.

Запосленом наставнику, односно сараднику престаје радни однос независно од његове воље и воље Факултета, на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, осим ако се запослени и Факултет другачије не споразумеју, сагласно важећим прописима.

Наставнику не може престати радни однос пре истека школске године, осим на сопствени захтев и у другим случајевима предвиђеним законом.

Наставнику и сараднику који је у радном односу на Факултету, који не буде изабран у исто или више звање, престаје радни однос истеком периода на који је изабран, ако на Факултету нема могућности да се распореди на друго одговарајуће радно место.

Декан Факултета је дужан да благовремено, писаним путем обавести наставника односно сарадника који је у радном односу на Факултету о доступности послова на које би могао да буде распоређен након истека периода на који је изабран.

Члан 121.

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 122.

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.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 123.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 124.

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 (отказни рок).

Уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.

4. Отказ од стране Факултета

1) Разлози за отказ

Члан 125.

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

1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања способности за обављање послова на којима ради.

Декан именује Комисију за оцену резултата рада запосленог, која броји 3 (три) члана исте или више стручне спреме, а од којих најмање један истог занимања.

2) ако је запослени правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом.

3) ако се запослени не врати на рад на Факултету у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу члана 79, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона раду и одредби овог Правилника.

Члан 126.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1) ако неблаговремено, несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4) незаконито располаже средствима;

- 5) ако не користи или ненаменски користи одређена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 6) ако неоправдано не присуствује седницама и не учествује у раду органа и тела Факултета чији је члан;
- 7) ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену општим актима Факултета;
- 8) ако не извршава одлуке органа Факултета;
- 9) ако неоправдано изостане са посла 5 (пет) узастопних радних дана;
- 10) ако фалсификује новчана и друга службена документа;
- 11) ако противправно присвоји имовину Факултета;
- 12) ако не пријави повреду радне обавезе.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако неоправдано напусти седницу органа и тела Факултета чији је члан;
- 9) ако оде са посла пре истека радног времена и одсуствује у току радног времена без одобрења непосредног руководиоца;
- 10) ако омета друге запослене у извршавању радних задатака или одбије потребну сарадњу;
- 11) ако се запослени не врати на рад у року од 15 (петнаест) дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа;
- 12) ако одбије да се одазове на позив Факултета да изврши одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу, коју одреди Факултет, ради утврђивања околности из члана 179. став 3. тачка 3) и 4) Закона о раду;
- 13) ако подстиче мржњу по основу верске, расне, језичке, националне припадности и социјалног порекла или неког другог личног својства;
- 14) ако се непристојно, увредљиво, неакадемски или на други начин непримерено понаша према другим запосленима и студентима;
- 15) политичко, страначко или верско организовање и деловање на Факултету;
- 16) растурање опојних средстава, подстицање такве активности и неуказивање декану на такве појаве међу запосленима;

17) физички напад, изазивање нереда и учествовање у тучи.

Факултет може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Факултет, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 2. тачка 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са овим Правилником. Одбијање запосленог да се одазове на позив Факултета да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, у складу са овим Правилником;

2) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. ст. 1. тачка 1) – 5) Закона.

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

Члан 127.

Факултет може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу одредби члана 179. став 2. и 3. Закона да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 128.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду или изрицања мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза, у случајевима из члана 179. став 2. и 3. Закона, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду или изрицање мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза, и да му остави рок од најмање 8 (осам) 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, односно изрицање мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за давање отказа, односно изрицање мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза, и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 129.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан. Факултет је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 130.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) Закона Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона.

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 131.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду 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.

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 132.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и став 2. и 3. Закона о раду декан Факултета може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) Закона декан Факултета може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

2) Достављање акта о отказу уговора раду

Члан 133.

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.

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 134.

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 овим Правилником.

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

4) Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 135.

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 продужава се радни однос до истека права на одсуство.

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

Члан 136.

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

Уколико запосленом буде отказан уговор о раду, терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољнији положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Факултету.

5) Отказни рок и новчана накнада

Члан 137.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности 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 138.

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

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

Члан 139.

У случају отказа уговора о раду из члана 125. 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.

6) Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 140.

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

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

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

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

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у складу са Законом.

ХШ ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 141.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује декан Факултета, односно лице које он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

1. Заштита појединачних права

Члан 142.

Ради заштите појединачних права из радног односа запослени може да се обрати арбитру, 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 (десет) 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 143.

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 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 144.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању 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.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 145.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од 3 (три) године од дана настанка обавезе.

XIV РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

1. Привремени и повремени послови

Члан 146.

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.

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

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

2. Уговор о делу

Члан 147.

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.

3. Уговор о заступању или посредовању

Члан 148.

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.

4. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 149.

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно другим прописом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

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

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

Новчана накнада не сматра се зарадом.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању закључује се у писаном облику.

5. Допунски рад

Члан 150.

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.

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА И ПРАВА СИНДИКАЛНИХ ПРЕДСТАВНИКА

Члан 151.

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

Члан 152.

Запослени на Факултету имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 153.

Факултет је дужан да осигура синдикату техничко-просторне услове за рад:

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака у складу са просторним могућностима Факултета;
2. стручну, административну и техничку помоћ – право на коришћење телефона, телефакса, фотокопир апарата и друга техничка средства и опрему;
3. вођење књиговодства и сачињавање периодичног и завршног рачуна;
4. коришћење огласне табле на Факултету доступно највећем броју запослених и слободу поделе и објављивања синдикалних саопштења и извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Члан 154.

Факултет је дужан да члану синдиката приликом обрачуна зараде:

1. одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада сходно статуту синдиката;
2. врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и слично).

Члан 155.

Факултет може обезбедити организацији синдиката дотације за хуманитарне акције и побољшање материјалног положаја запослених.

Члан 156.

Синдикат има право да буде обавештен од стране Факултета о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених.

Декан и стручна служба су дужни да обавештавају синдикат о питањима која су од битног значаја за економски и радно – социјални положај запослених, а посебно на питања која се односе на финансирање зарада и других примања, исплату зарада и других примања, број и структуру запослених и друга питања.

Члан 157.

Факултет је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката присуствовање седницама органа управљања и стручних органа, када су на дневном реду тих органа питања од значаја за економски радно-социјални положај запослених и у том смислу је дужан да репрезентативном синдикату доставља уредан позив са материјалом за наведене седнице.

Члан 158.

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

Члан 159.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима на Факултету у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

У случају потребе обезбеђивања средстава солидарности представници запослених које организација синдиката овласти да то раде, имају право да ову активност обављају у одговарајућим просторијама на Факултету.

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

Време проведено у вршењу синдикалне функције у смислу става 1. овог члана сматра се временом проведеним на раду.

Члан 160.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са Факултетом пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство за време заступања.

Време проведено у вршењу синдикалне функције у смислу става 1. и 2. овог члана сматра се временом проведеним на раду.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са ставом 1. и 2. овог члана има право на накнаду зараде која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са овим Правилником и уговором о раду.

Накнаду из става 4. овог члана плаћа Факултет.

Члан 161.

Председници 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 овим Правилником, осим ако се стекну оправдани разлози за престанак радног односа.

Декан Факултета не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин ставити у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и Правилником и то:

1. председнику синдиката на Факултету
2. представнику запослених у Савету Факултета
3. именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном или републичком нивоу у складу са општим актима синдиката.

Члан 162.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, овим Правилником или уговором о раду, односно решењем друкчије одређено.

Запослени коме мирују права и обавезе, без обзира на дужину трајања мировања, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције, врати на рад на Факултету на исте послове, а ако таквих послова нема, онда се распоређује на друге послове који одговарају његовој стручној спреми.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 163.

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

На сва питања која нису регулисана овим Правилником примењиваће се одредбе Закона о раду.

Тумачење одредаба овог Правилника даје Савет Факултета уметности у Нишу.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку по коме је донет.

Члан 164.

Правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на интернет страници Факултета.

Правилник се објављује на интернет страници Факултета одмах по доношењу и доставља синдикалној организацији Факултета у року од 8 (осам) дана од дана ступања на снагу.

ФАКУЛТЕТ УМЕТНОСТИ У НИШУ
ПРЕДСЕДНИК САВЕТА

Проф. др Драган Жунџ

Република Србија
УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФАКУЛТЕТ УМЕТНОСТИ У НИШУ
Број: 484/4
Датум: 29.03.2016. године
Н И Ш

На основу члана 53. Закона о високом образовању („Службени гласник РС“ број 76/2005, 100/2007 – аутентично тумачење, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013, 99/2014, 45/2015–аутентично тумачење и 68/2015), члана 3. став 2. тачка 2. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана 23. став 1. тачка 5. Статута Факултета, Савет Факултета уметности у Нишу, на седници одржаној 29. марта 2016. године, донео је следећу

О Д Л У К У

О УСВАЈАЊУ ПРАВИЛНИКА О РАДУ ФАКУЛТЕТА УМЕТНОСТИ У НИШУ

Усваја се Правилник о раду Факултета уметности у Нишу.

Образложење

Одредбама Статута Факултета предвиђено је да Правилник о раду доноси Савет Факултета.

Правилником о раду Факултета се, у складу са Законом о раду, уређују права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Факултету и Факултета као послодавца.

На основу својих законских и статутарних надлежности, а након разматрања Предлога правилника о раду Факултета, Савет Факултета донео је Одлуку као у диспозитиву.

Одлуку доставити: декану, Служби за опште и правне послове, архиви и објавити на интернет страници Факултета.

ФАКУЛТЕТ УМЕТНОСТИ У НИШУ
ПРЕДСЕДНИК САВЕТА



Проф. др Драган Жунџ