



ПРАВИЛНИК О РАДУ ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ

**Број: 01-3307
Датум: 25.12.2018. године
БИЛТЕН ПФ 254/2018**



Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Б И Л Т Е Н

Бр. 265 од 05. 07. 2019. године



Република Србија
Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Број: 01-1750
05.07.2019. године

На основу члана 1. и 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење) и члана 38. Статута Правног факултета Универзитета у Нишу („Билтен ПФ“ бр. 256/2019), декан Факултета доноси

ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О РАДУ

Члан 1.

У члану 54. Правилника о раду ("Билтен ПФ" бр.254/18) у даљем тексту Правилник, додаје се став 5, који гласи:

"Наставницима и сарадницима Факултета, може се одобрити плаћено одсуство до 30 дана ради учешћа на научном скупу, конференцији или ради коришћења стипендија у иностранству".

Члан 2.

У члану 54. Правилника, додаје се став 6, који гласи:
"Одлуку о одсуству из става 5 овог члана доноси декан".

Члан 3.

Правилник ступа на снагу даном објављивања у Билтену Правног факултета.



ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Проф. др Горан Обрадовић



Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Б И Л Т Е Н

Бр. 268 од 29. 11. 2019. године



Република Србија
Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Број: 01-3124
29.11.2019. године

На основу члана 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење) и члана 38. Статута Правног факултета Универзитета у Нишу („Билтен ПФ“ бр. 256/2019), декан Факултета доноси

ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О РАДУ

Члан 1.

Члан 98. ст.1 тачка 1. Правилника о раду ("Билтен ПФ" бр.254/18..265/2019) у даљем тексту Правилник, мења се и гласи:

"за долазак и одлазак са рада у висини цене карте за две непрекидне вожње, одређене важећим Решењем о утврђивању цена услуге превоза на територији града Ниша, с тим да се надокнада исплаћује за дане присуствовања на послу, а према важећем Тарифном систему у јавном градском и приградском превозу путника на територији града Ниша, према адреси ста новања запосленог, односно, на захтев запосленог накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене месечне карте у међуградском превозу путника, према адреси становања запосленог. 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, без накнадне сагласности".

Члан 2.

Правилник ступа на снагу даном објављивања у Билтену Правног факултета.



ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Проф. др Горан Обрадовић

САДРЖАЈ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	1
1. Основна права и обавезе	1
2. Забрана дискриминације	2
II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	3
1. Услови и начин заснивања радног односа	3
2. Пробни рад	4
3. Радни однос са непуним радним временом	5
4. Радни однос на одређено време	5
5. Уговор о раду	5
6. Ступање на рад	6
III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ	6
IV РАДНО ВРЕМЕ	6
1. Појам радног времена	6
2. Пуно и непуно радно време	7
3. Прековремени рад	7
4. Распоред радног времена	7
5. Прерасподела радног времена	8
6. Ноћни рад и рад у сменама	8
V ОДМОР И ОДСУСТВА	8
1. Одмор у току дневног рада	8
2. Дневни одмор	9
3. Недељни одмор	9
4. Годишњи одмор	9
5. Одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство)	12
6. Неплаћено одсуство	12
7. Одсуствовање са рада уз мировање права и обавеза радника	12
VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	13
1. Општа заштита	13
2. Заштита личних података	13
3. Заштита омладине	14
4. Заштита материнства	14
5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета	15
6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе	15
7. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама	16
8. Обавештење о привременој спречености за рад	17
VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	17
1. Плата	17
2. Основна плата	17
3. Увећање плате по основу руковођења	18
4. Додатак на плату	18
5. Увећање плате из сопствених прихода	18
6. Минимална зарада	18
7. Начин исплате плате	18
8. Накнада плате	19
9. Обрачун плате и накнаде плате	19
10. Евиденција плате и накнаде плате	20
11. Заштита плате и накнаде плате	20
12. Друга примања која не чине плату	20
13. Накнада трошкова	21
VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ	21
IX НАКНАДА ШТЕТЕ	22
X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА	22
XI ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ	23
1. Измена уговорених услова рада	23
2. Премештај у друго место рада	24
3. Упућивање на рад код другог послодавца	24
XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	25
1. Разлози за престанак радног односа	25
2. Споразумни престанак радног односа	25
3. Отказ од стране запосленог	25
4. Отказ од стране Факултета	26
5. Поступак у случају отказа	28
6. Посебна заштита од отказа уговора о раду	28
7. Отказни рок и новчана накнада	29
8. Правне последице незаконитог престанка радног односа	29
XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	30
1. Заштита појединачних права	30
2. Рокови застарелости потраживања из радног односа	30
XIV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ	31
1. Рад ван радног односа	31
XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	32

На основу члана 1. и 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017) и члана 38. Статута Правног факултета Универзитета у Нишу („Билтен ПФ“ бр. 245/2018), декан Факултета доноси

П Р А В И Л Н И К О Р А Д У

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником, у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених на Правном факултету Универзитета у Нишу (у даљем тексту: Факултет).

1. Основна права и обавезе

1.1. Права запослених

Члан 2.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом и овим Правилником.

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

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

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

Члан 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.

1.2. 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, као 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.

1.3. Обавезе Факултета

Члан 5.

Факултет, као послодавац је дужан:

- 1) да запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са законом, општим актом којим се утврђују плате запослених и уговором о раду;
- 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.

1.4. Обавезе Факултета и запосленог

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 8. овог Правилника представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе закона, општег акта 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 породилског одсуства и одсуства са рада ради 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 8. 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.

Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу закона, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом.

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 о раду и посебне услове прописане Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Нишу као и Правилником о организацији и систематизацији послова Факултета.

Члан 13.

Наставник, осим редовног професора, заснива радни однос на пет година.

Асистент и асистент са докторатом, као сарадници, заснивају радни однос на време од три године, уз могућност продужења за још три године.

Сарадник у настави заснива радни однос на период од годину дана, уз могућност продужења за још једну годину у току трајања студија, а најкасније до краја школске године у којој се студије завршавају.

Члан 14.

Наставник и сарадник заснивају радни однос на Факултету на основу конкурса, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању и општим актима Универзитета и Факултета.

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

Члан 15.

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

Одлуку о избору сарадника доноси Изборно веће Факултета, на основу извештаја комисије.

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

Члан 16.

Ненаставно особље заснива радни однос на неодређено или одређено време.

Члан 17.

Одлуку о заснивању радног односа ненаставног особља, доноси декан Факултета у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

Одлуку из става 2. овог члана декан доноси у случају постојања посебних услова за обављање одређених послова, односно када постоји потреба за радом лица која није могла да се реши распоређивањем постојећих запослених на Факултету.

Коначну одлуку о избору пријављених кандидата за заснивање радног односа доноси декан.

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

Члан 18.

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

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

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

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

Члан 19.

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

2. Пробни рад

Члан 20.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Факултет или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком од петнаест радних дана.

Факултет је дужан да 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 са непуним радним временом

Члан 21.

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

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

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

4. Радни однос на одређено време

Члан 22.

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

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 пекида не може бити дужи од 24 месеца.

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

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи и у другим случајевима утврђеним Законом о раду.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени остане да ради на Факултету најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

5. Уговор о раду

Члан 23.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Факултет.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и декан Факултета.

Члан 24.

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

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

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

Члан 25.

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 плате на дан закључења уговора о раду;

11) елементе за утврђивање основне плате, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог;

12) рокове за исплату плате и друга примања на која запослени има право;

13) трајање дневног и недељног радног времена.

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта Факултета.

6. Ступање на рад

Члан 26.

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 друкчије договоре.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 27.

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, а у складу са Правилником о научном и стручном усавршавању запослених на Факултету.

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 28.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима декана или другог овлашћеног лица, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

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 приправности и висина накнаде за исту уређују се законом, општим актом или уговором о раду.

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

2. Пуно и непуно радно време

Члан 29.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

Општим актом Факултета може да се утврди да пуно радно време 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, у смислу закона, је радно време краће од пуног радног времена.

3. Прековремени рад

Члан 30.

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

- 1) појачано обезбеђење зграде;
- 2) упис студената у наредну школску годину;
- 3) пријава испита;
- 4) одржавање научних скупова;
- 5) у другим случајевима, по налогу декана Факулета.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

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

4. Распоред радног времена

Члан 31.

Радна недеља, по правилу, траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан Факултета.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Када природа посла и организација рада то захтева Факултет може радну недељу и распоред радног времена да организује на други начин.

Ако природа посла и организација рада дозвољавају, Факултет може почетак и завршетак радног времена утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Члан 32.

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

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

Када то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно 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.

5. Прерасподела радног времена

Члан 33.

Факултет може да изврши прерасподелу радног времена када то захтевају 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.

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

Члан 34.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

6. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 35.

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

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

Члан 36.

Ако је рад организован у сменама, Факултет је дужан да обезбеди измену смена, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

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

Запослени може да ради ноћу дуже 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 шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

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

Време одмора из става 1. овог члана урачунава се у радно време.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси декан Факултета или лице које он овласти.

2. Дневни одмор

Члан 38.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

Запослени који ради по режиму прерасподеле радног времена, 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 којем се додаје време дневног одмора, 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 захтева.

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

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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 плате.

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, а најмање 20 радних дана.

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

- 1) доприноса на раду;
- 2) услова рада;
- 3) радног искуства;
- 4) стручне спреме запосленог;
- 5) других критеријума утврђених овим Правилником.

Члан 43.

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

- 1) по основу доприноса у раду - 3 радна дана висока стручна спрема, 2 дана остали;
- 2) по основу услова рада - 2 радна дана висока, виша и средња стручна спрема, 3 радна дана домар и чистачи, 4 радна дана радници на обезбеђењу;
- 3) по основу радног искуства - 1 радни дан за сваких 3 навршених година радног искуства;
- 4) по основу стручне спреме - 3 радна дана висока и виша стручна спрема, остали 2 радна дана;
- 5) по основу 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 - 4 радна дана.

Члан 44.

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

Празници који су нерадни дани, у складу са Законом, одсуство са рада уз накнаду плате 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 спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Сложеност послова радних места, услови рада и социјални услови из члана 43. овог Правилника утврђују се на дан доношења решења о коришћењу годишњег одмора.

4.3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 45.

Запослени има право на дванестину годишњег одмора из члана 43. овог Правилника (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4.4. Коришћење годишњег одмора

Члан 46.

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

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

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

Члан 47.

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

Преостали део годишњег одмора наставно особље користи по правилу за време зимског распуста у току наредне школске године.

У оправданим случајевима наставно особље за време летњег, односно зимског распуста може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова, у ком случају годишњи одмор не може бити краћи од 20 радних дана.

Члан 48.

Ненаставно особље користи годишњи одмор у складу са Планом коришћења годишњих одмора.

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

Члан 49.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу закона и овог Правилника, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

4.5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 50.

План коришћења годишњих одмора доноси декан Факултета у зависности од потреба посла, по правилу уз претходну консултацију запослених.

Члан 51.

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

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

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

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

Члан 52.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора Факултет може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог је дужан да то решење достави и у писаној форми.

4.6. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 53.

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 плате у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

Члан 54.

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

- 1) склапање брака - пет радних дана;
- 2) порођај супруге - пет радних дана;
- 3) тежа болест члана уже породице - пет радних дана;

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

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) три радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви;
- 3) пет радних дана за полагање стручног или другог испита;
- 4) три радна дана за селидбу сопственог домаћинства.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 3) и става 2. тачка 1) овог Правилника, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство по поднетом писаном захтеву запосленог одобрава декан Факултета.

Члан 55.

Наставнику после пет година проведених у настави на Факултету може се одобрити плаћено одсуство у трајању до једне школске године ради стручног и научног усавршавања у складу са Статутом Факултета.

Одлуку у случају из става 1. овог члана доноси Наставно-научно веће Факултета на предлог одговарајуће катедре.

6. Неплаћено одсуство

Члан 56.

Факултет може запосленом да одобри одсуство без накнаде плате (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

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, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, 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;
- 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.

Члан 58.

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

Члан 59.

Запослени коме мирују права и обавезе из члана 57. и 58. овог Правилника, има право да се у року од 15 дана од одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере врати на рад на Факултету.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 60.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

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

Члан 61.

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

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

Члан 62.

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, испуњава и услове у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 63.

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

2. Заштита личних података

Члан 64.

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

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

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

3. Заштита омладине

Члан 65.

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

1) на којима се обављају нарочито тешки физички послови и рад на великој висини;

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

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

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

Члан 66.

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

Трошкове лекарског прегледа из става 1. тачка 3) претходног члана и става 1. овог члана сноси Факултет.

Члан 67.

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

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

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим у случајевима предвиђеним Законом о раду.

4. Заштита материнства

Члан 68.

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, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета.

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

Члан 69.

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

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 Факултет.

Члан 70.

Факултет је дужан да запосленој жени која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест или више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. члана рачунају се у радно време, а накнада по том основу исплаћује се у висини основне плате, увећане за минули рад.

Члан 71.

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

Факултет може да изврши 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., и 2. овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 72.

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 свако наредно дете, од дана отпочињања породиљског одсуства из става 2. овог члана.

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

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

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

Члан 73.

Право да користи породиљско одсуство у трајању утврђеном овим Правилником има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породиљског одсуства.

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

Члан 74.

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 породиљског 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.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, родитељ има право на накнаду плате, у складу са законом.

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

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

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 75.

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 плате у складу са законом.

Члан 76.

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

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

Члан 77.

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

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

7. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 78.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

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

Ако Факултет не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 79.

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

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

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

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

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 80.

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

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

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у које 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 81.

Плата запосленог састоји се од:

- 1) основне плате;
- 2) увећање плате по основу руковођења;
- 3) додатака на плату;
- 4) увећања плате из средстава сопствених прихода остварених у складу са Законом о високом образовању;
- 5) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Под платом запосленог у смислу става 1. овог члана сматрају се и сва остала примања из радног односа, осим примања из члана 14., члана 42. став 3. тачка 4) и 5), члана 118. тачка 1) - 4), члана 119., члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

2. Основна плата

Члан 82.

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

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

3. Увећање плате по основу руковођења

Члан 83.

Декан Факултета својом одлуком утврђује проценте за увећање плате по основу руковођења, и то:

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

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

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

4. Додатак на плату

Члан 84.

Запослени има право на додатак на плату и то за:

1) време проведено у радном односу (минули рад) - у висини од 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада на Факултету, и код повезаних лица у складу са законом;

2) рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице;

3) рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;

4) рад ноћу ако није вреднован при утврђивању коефицијента - 26% од основице.

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

Основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата утврђена чланом 82. овог Правилника.

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

5. Увећање плате из сопствених прихода

Члан 85.

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

6. Минимална зарада

Члан 86.

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

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

7. Начин исплате плате

Члан 87.

Плата запослених из члана 81. овог правилника исплаћује се у два дела, а изузетно и у више делова, а према изворима прихода из којих се исплаћује.

Плата која се финансира из средстава Буџета Републике Србије, исплаћује се у целости по приспећу средстава од стране Министарства, док се увећање плате сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном сопственом приходу исплаћује крајем месеца, за претходни месец.

8. Накнада плате

Члан 88.

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

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

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

Члан 89.

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

1. у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада,
2. у висини од 100% од просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

Члан 90.

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

Члан 91.

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

9. Обрачун плате и накнаде плате

Члан 92.

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

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

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

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

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

10. Евиденција плате и накнаде плате

Члан 93.

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

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

Евиденцију потписује декан Факултета или друго овлашћено лице.

11. Заштита плате и накнаде плате

Члан 94.

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

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

12. Друга примања која не чине плату

Члан 95.

Факултет је дужан да исплати запосленом:

1) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини збира две последње плате запосленог који одлази у пензију за месеце који претходе месецу у којем се пада дан престанка радног односа, а најмање у висини збира две просечне зараде у Републици Србији у моменту исплате према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини коју признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање у моменту исплате накнаде;

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 96.

Запослени има право и на следећа примања:

1) солидарну помоћ за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана уже породице у смислу става 2. члана 95. овог Правилника, једном или више пута у току календарске године, у складу са прописима којима се уређује начин остваривања тог права, и то до висине која се по закону којим се уређује порез на доходак грађана не опорезује;

2) помоћ због уништења или оштећења имовине услед елементарних непогода или других ванредних догађаја, у складу са прописима којима се уређује начин остваривања тог права.

Одлуку о висини и начину исплате примања из става 1. тачка 1) и 2) овог члана, доноси декан Факултета, по основу поднетог писаног захтева запосленог, у складу са расположивим финансијским средствима.

Члан 97.

Факултет може деци запослених до 10 година живота да обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о висини и начину исплате поклона из претходног става доноси декан, сходно финансијским могућностима Факултета.

13. Накнада трошкова

Члан 98.

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

1) за долазак и одлазак са рада у висини цене карте за две непрекидне вожње, одређене важећим Решењем о утврђивању цена услуге превоза на територији града Ниша, с тим да се надокнада исплаћује за дане присуствовања на послу, а према важећем Тарифном систему у јавном градском и приградском превозу путника на територији града Ниша, према адреси становања запосленог. 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, без накнадне сагласности;

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

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

4) за услуге коришћења телефона у службене сврхе;

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

Начин и висина надокнаде трошкова из става 1. тачка 2)-5) одређују се одлуком декана, сходно финансијским могућностима Факултета.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

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

Факултет је дужан да, пре доношења Програма, у сарадњи са републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Програм садржи нарочито:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;

- укупан број запослених на Факултету;

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

- критеријуме за утврђивање вишка запослених;

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

- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

- рок у коме ће бити отказан уговор о раду;

Факултет је дужан да предлог програма достави републичкој организацији надлежној за запошљавање, у року од 8 дана од дана утврђивања, ради давања мишљења.

Програм из става 1. овог члана доноси Савет Факултета, на предлог декана.

Члан 100.

Рангирање запослених за чијим радом је престала потреба врши се на основу критеријума које, на предлог декана, утврђује Савет, при чему критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 101.

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

Висина отпремнине из става 1. овог члана исплаћује се у висини збира половине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу на Факултету, рачунајући и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са Факултетом, у складу са законом.

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

Платом у смислу става 2. овог члана, сматра се просечна месечна плата запосленог исплаћена за три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 102.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Факултету, у складу са законом.

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Члан 103.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује Факултет, у складу са Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 1. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

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

Члан 104.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Факултет је дужан да му накнади штету, у складу са законом.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 105.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето 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 веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад на Факултету пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Члан 106.

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

Члан 107.

Привремено удаљење запосленог са рада може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Факултет је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

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

Члан 108.

За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада плате у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне плате.

Накнада плате за време привременог удаљења са рада у смислу члана 106. овог Правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 109.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде плате примљене по основу члана 108. овог Правилника и пуног износа основне плате, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

XI ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 110.

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

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације посла;

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

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у смислу одреби Закона о раду;

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

5) ради промене елемената за утврђивање основне плате, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог који су садржани у уговору о раду;

6) у другим случајевима утврђеним законом.

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

Члан 111.

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

Запослени је дужан да се изјасни о понуди из става 1. овог Правилника у захтеваном року који не може бити краћи од 8 радних дана.

Уколико се запослени не изјасни у остављеном року, сматра се да је одбио понуду.

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

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

Члан 112.

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 у смислу члана 110 овог Правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе члана 110 и 111. овог Правилника не примењују се и у случаја закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о Факултету и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 110 и 111. овог Правилника.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују декан и запослени.

2. Премештај у друго место рада

Члан 113.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

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

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 114.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом или је 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.

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 115.

Радни однос запосленог на Факултету престаје из законом утврђених разлога:

- 1) истеком рока на који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени другачије не споразумеју;
- 3) споразумом запосленог и Факултета;
- 4) отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог мађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 116.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Факултета:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада Факултета, у складу са законом.

Члан 117.

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

Наставнику који је испунио услове из става 1. овог члана у звању редовног професора, уколико постоји потреба за наставком рада, може се продужити радни однос уговором са високошколском установом на одређено време до две године, уз могућност додатних продужења, а најдуже до краја школске године у којој навршава 70 година живота, под условима и на начин предвиђен општим актом Универзитета.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 118.

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 119.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.

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

4. Отказ од стране Факултета

4.1. Разлози за отказ

Члан 120.

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

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

Члан 121.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Члан 122.

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 Факултета у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду и члана 79. овог правилника;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом Факултета, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету.

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

Члан 123.

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1)-5) Закона о раду.

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

Члан 124.

Факултет може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења декана о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Факултет запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења предвиђеног овим Правилником, ако у наредном року од шест месеци учини исти повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4.3. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 125.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 121. и 122. овог Правилника запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 126.

Факултет може запосленом из члана 120. став 1. тачка 1) овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 124. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 127.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 123. став 1. тачка 1) овог Правилника, Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

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 128.

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

1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2) коришћење породилског одсуства, одсуства ради неге детета и 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

5.1. Рок застарелости

Члан 129.

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

Отказ уговора о раду из члана 120. став 1. тачка 2) овог Правилника Факултет може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

5.2. Достављање акта о отказу уговора раду

Члан 130.

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 запосленог.

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 законом или решењем није одређен други рок.

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

5.3. Обавеза исплате плате и накнаде плате

Члан 131.

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

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

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 132.

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 рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

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

Члан 133.

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

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

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 134.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребе резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 120. став 1. тачка 1) овог Правилника, има право на отказни рок и то:

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

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

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

Члан 135.

Запослени коме је радни однос престао има право 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, Факултет може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

8. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 136.

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

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене плате која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улазе награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху Факултета.

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

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене плате 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 Факултет да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 плата запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу на Факултету, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

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

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

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

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

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 137.

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

Савет Факултета одлучује по жалби против првостепених одлука декана Факултета.

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

Члан 138.

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

Одредбе члана 130. став 2.-4. овог правилника о начину и поступку достављања односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

1. Заштита појединачних права

Члан 139.

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

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

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 140.

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

XIV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

1.1. Привремени и повремени послови

Члан 141.

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

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

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

1.2. Уговор о делу

Члан 142.

Факултет може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности Факултета, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

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

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

1.3. Допунски рад

Члан 143.

Запослени који ради са пуним радним временом на Факултету, може закључити уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

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

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

Члан 144.

Ради спречавања сукоба интереса и одржавања квалитета наставе, наставник, односно сарадник Факултета може закључити уговор којим се радно ангажује на другој високошколској установи у Републици или у иностранству, само уз претходно одобрење стручног органа Факултета.

Општим актом Универзитета у Нишу уређују се услови и поступак давања сагласности за ангажовање наставника и сарадника из става 1. овог члана.

1.4. Уговор о ангажовању демонстратора

Члан 145.

Факултет може закључити уговор о ангажовању демонстратора за помоћ у настави на студијама првог степена, у складу са Законом о високом образовању и Правилником о условима, начину и поступку избора сарадника ван радног односа.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 146.

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

Члан 147.

Овај Правилник ступа на снагу даном објављивања у „Билтену Правног факултета у Нишу“, а примењује се почев од 01. 01. 2019. године.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника о раду Факултета („Билтен ПФ у Нишу“ бр. 53/2002 ...244/2017).

ДЕКАН ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА

Проф. др Саша Кнежевић



M. J. J. -
25.12.2013.

