

**УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
АКАДЕМИЈА УМЕТНОСТИ
НОВИ САД**

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
АКАДЕМИЈЕ УМЕТНОСТИ
НОВИ САД**

ПРЕЧИШЋЕН ТЕКСТ

Донет на седници Савета Академије уметности у Новом Саду одржаној 10.03.2022. год.

Ступио на снагу: 12.03.2022. год.

Измене и допуне: 21.04.2022. год. , 30.12.2022. , 26.06.2023. год. , 23.12.2024. год. и 23.02.2026.

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
АКАДЕМИЈА УМЕТНОСТИ
НОВИ САД
БРОЈ: 02-193/3
ДАТУМ: 27.02.2026.

На основу члана 3. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 55. Статута Академије уметности Нови Сад (дел. број 02-1156/1 од 12.11.2021. године) Савет Академије уметности у Новом Саду на седници одржаној дана 10.03.2022. године (Одлука Савета о исправци техничке грешке од 21.04.2022. године, Одлука Савета о изменама и допунама од 30.12.2022. године, Одлука Савета о изменама и допунама од 26.06.2023. године, Одлука Савета о изменама и допунама од 23.12.2024. године и Одлука Савета о изменама и допунама од 23.02.2026. године), донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ АКАДЕМИЈЕ УМЕТНОСТИ НОВИ САД

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду Академије уметности Нови Сад (у даљем тексту: Правилник) уређују се, у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором за високо образовање („Сл. гласник Р. Србије“ број 86/2019) права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених на Академији уметности у Новом Саду (у даљем тексту: Академија) као послодавцу

Члан 2.

Правилник се непосредно примењује на све запослене на Академији без обзира да ли су чланови репрезентативног синдиката, неког другог синдиката или нису чланови синдиката.

Правилник се примењује и на друга лица која су радно ангажована на Академији по неком од основа предвиђених одредбама Правилника.

Члан 3.

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

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и Посебног колективног уговора, те се на запослене који су у звању наставника, сарадника и истраживача примењују одредбе Закона о високом образовању и Закона о науци и истраживањима, посебно у области поступка избора у звање и заснивања радног односа, радног времена, плаћеног одсуства ради стручног усавршавања и престанка радног односа ради одласка у пензију, као и других видова права и обавеза утврђених овим законима.

II РАДНИ ОДНОС

Заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос се заснива уговором о раду са лицем које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији

послова на Академији уметности Нови Сад (даљем тексту: Правилник о организацији и систематизацији послова).

Услови за избор у звање, заснивање и престанак радног односа наставника и сарадника, регулисани су Законом о високом образовању и општим актима Универзитета у Новом Саду и Академије уметности.

У случају заснивања радног односа са лицем које је страни држављанин, поред законских одредби и општих аката из става 1 и 2, примењују се и одредбе Закона о запошљавању странаца.

Члан 5.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Академија је дужна да са лицем које заснива радни однос закључи уговор о раду пре његовог ступања на рад.

Уговор о раду у име и за рачун Академије закључује декан Академије или лице које он овласти, у писаном облику.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и декан односно овлашћено лице Академије. Уговор о раду закључује се у четири истоветна примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а три задржава Академија.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време. Уговор о раду закључује се на одређено време у складу са чланом 37. Закона о раду.

Члан 6.

Одлуку о потреби заснивања радног односа у ненастави односно одлуку о расписивању конкурса за избор у звање и заснивање радног односа наставног особља доноси декан, у складу са општим актима и потребама Академије.

Правилником о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника Универзитета у Новом Саду и Правилником о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника и сарадника Академије уметности прописан је начин и поступак заснивања радног односа наставног особља.

Члан 7.

Са запосленим се може засновати радни однос и са непуним радним временом, у ком случају запослени има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмено времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или уговором о раду другачије одређено.

Академија је дужна 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.

Академија је дужна да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуну радно време.

Члан 8.

Академија је у обавези да пре закључивања уговора о раду, лице које заснива радни однос обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима организације рада и пословања на Академији, као и услове и правила Академије у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа по потписивању уговора о раду, даном ступања на рад.

Члан 9.

Запослени ступањем на рад стиче право на одговарајућу зараду, на накнаду зараде на раду, на безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и права на друге облике заштите у складу са законом.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и особе са инвалидитетом имају право на посебну заштиту.

Члан 10.

Одлуку о избору кандидата приликом запошљавања ненаставног особља доноси декан Академије.

Одлука о избору кандидата приликом запошљавања наставног особља доноси се у складу са одредбама важећег Закона о високом образовању, Статута Академије, Правилника о ближим мнималним условима за избор у звање наставника на Универзитету у Новом Саду, Правилника о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника УНС и Правилника о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника и сарадника Академије уметности.

Одредбе овог Правилника које се односе на начин и услове заснивања радног односа за радна места у ненастави примењују се сходно и код заснивања радног односа за радна места у настави, када прописима из става 2. није другачије одређено.

Претходна провера радних способности и пробни рад

Члан 11.

Општим актом Академије могу се утврдити радна места за која је као посебан услов за рад предвиђена претходна провера радних способности кандидата, осим за приправничка радна места.

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

Члан 12.

Претходна провера радних способности, одређује се ради провере способности кандидата односно запослених, који испуњавају остале формалне услове за обављање одређених послова и радних задатака.

Претходну проверу радних способности врши посебна комисија састављена од 3 члана који имају најмање исти ниво квалификација (степен стручне спреме) као кандидат.

Комисију именује декан.

Комисија доставља декану мишљење о радним способностима кандидата о коме је извршено оцењивање, након чега декан доноси одлуку.

Начин оцењивања одређује декан у одлуци о образовању Комисије.

Члан 13.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци. Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада.

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија састављена од лица која имају најмање исти ниво квалификација (степен стручне спреме) као запослени на пробном раду и која има три члана.

Комисију именује декан.

Комисија је дужна да поднесе свој извештај декану.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Академија и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Академија је дужна 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 у уговору о раду.

Приправници

Члан 14.

Радни однос са приправником се заснива на одређено време и то на радним местима одређеним општим актом Академије.

Члан 15.

Приправнички стаж траје:

| | |
|---|-----------|
| - за III, IV и V степен стручне спреме..... | 6 месеци, |
| - за VI степен стручне спреме..... | 8 месеци, |
| - за VII степен стручне спреме..... | 12 месеци |

Члан 16.

По истеку приправничког стажа, приправник полаже стручни испит пред комисијом коју именује декан, а која је састављена од три члана, који имају најмање исти ниво квалификације (стручну спрему) као приправник.

Чланови комисије не морају бити запослени на Академији.

Члан 17.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време радни однос престаје након положеног приправничког испита.

Стручно оспособљавање

Члан 18.

Право и обавеза запосленог је да се, у току трајања радног односа образује, стално стручно оспособљава и усавршава.

Академија је дужна да у складу са потребама наставног уметничког, научног и стручног рада, насталим променама процеса рада или техничко-технолошким унапређењем и потребама радног места омогући образовање, стално стручно оспособљавање и усавршавање запослених, у складу са финансијским могућностима.

Члан 19.

Академија може упутити запосленог на стручно усавршавање, као и организовати неки од облика интерног стручног усавршавања када је то у интересу установе, као и ако то захтевају послови и радни задаци које запослени обавља.

Члан 20.

Стручно усавршавање може се остварити у земљи или иностранству путем једног од следећих облика:

- стручним предавањима, семинарима, саветовањима, конгресима и симпозијумима,
- похађањем програма тематских специјализованих школа, курсева, студијским путовањима и другим видовима усавршавања,
- усавршавањем страних језика.

Члан 21.

Академија може организовати и интерно стручно усавршавање и запосленом који је похађао овај програм издати сертификат о успешно завршеном програму.

Члан 22.

Одлуку о упућивању на неки од предвиђених облика стручног усавршавања у земљи или иностранству у трајању до 30 дана доноси декан Академије, а одлуку о упућивању на неки од предвиђених облика стручног усавршавања у земљи или иностранству на период дужи од 30 дана доноси Наставно уметничко научно веће Академије.

Одлука из става 1. овог члана садржи: облик стручног усавршавања, време на које се запослени упућује на стручно усавршавање и права и обавезе запосленог у току стручног усавршавања.

Запослени у настави којем је одобрено стручно усавршавање до 30 дана има право да одсуствује са рада уз накнаду зараде односно има право на плаћено одсуство уколико постоје услови за несметано одвијање наставе и уколико постоји интерес Академије за реализацију стручног усавршавања.

Запосленима у ненастави, на предлог непосредног руководиоца се може одобрити плаћено одсуство до 30 дана ради стручног усавршавања ако је оно у функцији унапређења процеса рада.

Наставнику после 5 година проведених у настави на Академији може бити одобрено плаћено одсуство ради стручног, уметничког или научног усавршавања у складу са Статутом Академије.

Распоређивање запослених

Члан 23.

Запослени може у току рада да буде распоређен на сваку врсту послова који одговарају његовој стручној спреми, врсти занимања, знања и способностима ако то захтева потреба процеса и организације рада.

По потреби, привремено или трајно, уз измену уговора о раду, запослени може бити распоређен на рад из једног у друго место.

Запосленом, који не остварује ни просечне резултате рада или оне који су испод прописаних норматива и стандарда рада, или оне који су утврђени планом рада или не показују потребна знања и способности за обављање послова које обавља, због чега не остварује најмање ни просечне резултате рада трајно или у дужем периоду, може се понудити закључење уговора о раду под измењеним условима, али само уколико за то постоји потреба на Академији.

Члан 24.

Ако запослени у времену од најмање 3 а најдуже 6 месеци не показује потребна знања и способности за обављање послова радног места на коме је распоређен или не остварује одговарајуће резултате рада, декан покреће поступак за утврђивање знања и способности односно резултата рада тог запосленог.

Поступак се покреће на основу захтева декана, директора департмана или непосредног руководиоца.

Декан одлуком образује комисију која утврђује знања и способности односно резултате рада запосленог.

Комисија мора да буде састављена од лица која имају најмање исти ниво квалификација (степен стручне спреме) као запослени и броји три члана.

Чланови комисије не морају бити запослени на Академији.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова радног места или да не остварује одговарајуће резултате рада, запослени се одлуком

декана распоређује на друго радно место које одговара његовим радним способностима и знању.

Ако таквог радног места нема, запосленом престаје радни однос у складу са Законом о раду.

Члан 25.

Решење о распоређивању доноси декан и оно мора бити образложено.

Ово решење је коначно у првом степену и делује од тренутка достављања запосленом.

Радно време

Члан 26.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са Законом.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова у радној недељи.

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са одредбама Закона о раду.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив Академије 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.

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

Радно време ноћу и рад у сменама представља посебан услов у погледу утврђивања права запослених. Радно време између 22 часа и 6 часова ујутро сматра се радом ноћу.

Члан 27.

Радно време запослених утврђује декан.

Радно време запослених у ненастави, у току радног дана почиње у 7,00 часова, а завршава се у 15,00 часова.

Радно време библиотекара, портира, домара и спремачица због специфичног времена обављања ових послова утврђује се одлуком непосредног руководиоца у складу са потребама наставног процеса и других активности од значаја за рад Академије.

Субота и недеља су нерадни дани уколико уговором о раду није другачије утврђено.

Радно време запосленог у настави утврђује се према распореду наставне, стручне, уметничке и научне активности на Академији.

Наставник и сарадник у оквиру 40 часовне радне недеље остварује све облике образовног, уметничког и научног рада, утврђеног наставним планом.

Члан 28.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана, с тим што Академија распоред радног времена у оквиру радне недеље може утврдити и на други начин, а за поједине запослене, због природе посла који обављају може увести и прераспodelу радног времена.

На пословима под посебним условима рада на којима је уведено скраћено радно време и за запослене млађе од 18 година живота не може да се врши прераспodelа радног времена.

Члан 29.

Рад у сменама је организација рада код послодавца 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 за којег је рад организован у сменама у току месеца и који посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, Академија је дужна 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.

Прековремени рад

Члан 30.

Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима утврђеним законом, а нарочито у случају:

- више силе;
- изненадног повећања обима посла
- када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;
- у другим случајевима предвиђеним законом.

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.

Прековремени рад запослени обавља по налогу декана. Декан издаје налог о прековременом раду, по правилу, на предлог директора (шефа) департмана уколико је неопходан прековремени рад наставног особља односно непосредног руководица ако се ради о потреби за прековременим радом ненаставног особља.

Приправност

Члан 31.

На захтев декана или од њега овлашћеног лица, запослени је обавезан да буде приправан да се одазове на позив Академије да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови налазе, за време дневног или недељног одмора, односно за време празника утврђених законом.

Време у коме је запослени приправан да се одазове на позив за остварене сате приправности не сматра се радним временом.

За време приправности запослени се не може удаљити из места боравка и дужан је да Академији достави број телефона на који је доступан.

Ако је запослени коме је уведена приправност, долазио на рад, време ефикасног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

Запослени се мора јавити одмах на посао ради извршења неодложних задатака.

План приправности и одлуку о увођењу и обиму приправности доноси декан.

Одмори и одсуства

Члан 32.

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

Време одмора урачунава се у радно време.

Члан 33.

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

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

Члан 34.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од 30 дана за годину дана рада. Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа на Академији. Запослени има право на 1/12 годишњег одмора за сваки месец дана рада у години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 35.

Годишњи одмор наставно и ненаставно особље користи за време зимског и летњег распуста, чија је дужина одређена радним календаром за текућу школску годину и који се усваја на начин предвиђен Статутом Академије.

У случају спречености за коришћење годишњег одмора наставног и ненаставног особља за време трајања распуста, о дужини трајања годишњег одмора одлучује декан Академије у форми решења.

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.

Члан 36.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује декан на основу члана 36 овог Правилника и потреба рада на Академији.

Време коришћења годишњег одмора наставног особља утврђује се, по правилу, радним календаром за текућу школску годину. План коришћења годишњег одмора ненаставног особља утврђује декан за текућу годину.

Решења о годишњем одмору морају се уручити запосленом најкасније 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

Декан може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла.

Члан 37.

Запослени може да користи годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са Законом.

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.

Радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

Достављање решења о коришћењу годишњег одмора обавља се у складу са чланом 75. Закона о раду.

Члан 38.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у следећим случајевима:

- | | |
|--|--------------------|
| - склапања брака | 7 радних дана |
| - порођаја супруге | 5 радних дана |
| - теже болести члана уже породице | 5 радних дана |
| - заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом | 5 радних дана |
| - селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места рада | 2 радна дана |
| - селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено места | 3 радна дана |
| - полагања стручног или другог испита | 1 до 5 радних дана |
| - учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. | 7 радних дана |

- | | |
|--|------------------------|
| - смрти члана уже породице | 5 радних дана |
| - добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви | 2 узастопна радна дана |
| - коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 7 радних дана |

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојоци, усвојеници, стараоци и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Одсуство у случајевима из става 1. алинеја 3. и 9. овог члана, не урачунава се у максималан број радних дана плаћеног одсуства у току једне календарске године.

Академија може одобрити плаћено одсуство запосленим наставницима и сарадницима ради уметничког, стручног или научног усавршавања односно запосленима у ненастави ради стручног усавршавања у складу са чланом 22. Правилника.

Члан 39.

Запослени има право на плаћено одсуство у дане државних и верских празника у складу са Законом.

Члан 40.

На предлог Наставно уметничког научног већа Академије, декан доноси одлуку којом запосленом одобрава право на неплаћено одсуство у случајевима:

- дошколовавања - од 30 дана до три године,
- учешћа у научном или уметничком-истраживачком пројекту - до окончања пројекта,
- израде докторске дисертације или докторског уметничког пројекта - до годину дана.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству у складу са овим Правилником.

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

Неплаћено одсуство запосленима у ненастави одобрава декан на лични захтев запосленог, у коме морају бити наведени разлози за одсуство.

Одлуку о одобравању неплаћеног одсуства доноси декан у складу са потребама процеса рада Академије.

Дошколовавање се може одобрити свим запосленима само у случају када је то од интереса за процес рада Академије.

Члан 41.

Запосленом се на његов захтев може одобрити мировање радног односа у складу са Законом.

III ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 42.

Послодавац је дужан да колективно осигура запосленог за случај смрти или трајног инвалидитета, од повреде на раду, под истим условима за све запослене.

Члан 43.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и Правилником о безбедности и здрављу на раду на Академији и Актом о процени ризика радних места Академије.

Члан 44.

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

Академија је дужна да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог, а радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени и обезбеђени на начин да не угрожавају безбедност и здравље на раду.

Академија је дужна да приликом организовања рада обезбеди превентивне мере заштите здравља запослених, као и да за њихову примену обезбеди потребна финансијска средства.

Академија је дужна да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад и да запосленог у току оспособљавања за безбедан и здрав рад упозна са свим врстама ризика на пословима које запослени обавља и о конкретним мерама за безбедност и здравље на раду.

Академија је дужна да организује послове безбедности и заштите здравља на раду.

Члан 45.

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

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризицима радног места, има право и обавезу да обави лекарски преглед на који га упућује послодавац.

Запослени има право да одбије да ради:

- ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на раду на које је одређен;

- ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се лекарским прегледом утврди да запослени не испуњава прописане здравствене услове за рад на пословима са повећаним ризиком;

- ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање;

- дуже од пуног радног времена, односно ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;

- на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује, да не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље других лица.

Запослени је дужан да одмах обавести лице задужено за безбедност и здравље на раду на Академији о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози безбедност и здравље самог запосленог и других запослених.

Општим актом послодавца ближе се уређују права, обавезе и одговорности Академије и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Члан 46.

Запослени има право на заштиту личних података који се налазе у документима који се чувају на Академији у складу са чланом 83. Закона о раду.

Члан 47.

Запослена жена има права везана за заштиту материнства у складу са члановима 89, 90, 93 и 93а Закона о раду.

IV ЗАРАДА, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 48.

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

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

Члан 49.

Динамика исплате зарада, накнада и осталих личних примања на Академији врши се у складу са динамиком прилива средстава од стране надлежног Министарства Републике Србије односно Покрајинског секретаријата и по одлуци декана Академије.

Члан 50.

Академија је дужна да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

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

Академија је дужна да води месечну евиденцију о заради и накнади зарада.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује декан или друго лице које декан овласти, у складу са законом.

Члан 51.

Основна зарада запосленог се утврђује на основу следећих елемената:

- коефицијента сложености рада
- цене рада – прописане основице
- увећања дефинисана овим Правилником
- обавезе по основу пореза и доприноса, у складу са законом.

Члан 52.

Коефицијенти сложености рада утврђени су Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета (за наставно особље) и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (за ненаставно особље):

| Р.бр. | Назив радног места | Коефицијент |
|-------|---|--------------|
| 1 | Редовни професор | 30,19 |
| 2 | Ванредни професор | 28,01 |
| 3 | Самостални стручни сарадник / Самостални стручни сарадник-корепетитор | 27,46 |
| 4 | Доцент | 25,65 |
| 5 | Наставник вештина | 22,62 |
| 6 | Виши стручни сарадник / Виши стручну сарадник-корепетитор | 22,62 |

| | | |
|----|---|-------|
| 7 | Асистент са докторатом | 21,75 |
| 8 | Наставник страног језика | 20,17 |
| 9 | Асистент | 20,17 |
| 10 | Стручни сарадник / Стручни сарадник-корепетитор | 19,78 |
| 11 | Сарадник у настави | 17,91 |

| Р.бр. | Назив радног места | Коефицијент |
|-------|---|-------------|
| 1 | Секретар | 17,32 |
| 2 | Руководилац финансијско-рачуноводствених послова | 17,32 |
| 3 | Шеф кабинета декана | 17,32 |
| 4 | Руководилац послова јавних набавки | 17,32 |
| 5 | Самостални стручнотехнички сарадник/за сликање/ за графику / за вајање / за графичке комуникације / фотолаборант / лаборант за снимање и дизајн звука | 17,32 |
| 6 | Самостални стручнотехнички сарадник за организацију уметничке делатности | 17,32 |
| 7 | Самостални стручнотехнички сарадник за рад у Центру за истраживање уметности | 17,32 |
| 8 | Руководилац послова информационих система и технологија | 17,32 |
| 9 | Виши стручнотехнички сарадник / <i>Веб администратор – ИТ администратор рачунарских ресурса</i> | 17,32 |
| 10 | Самостални стручнотехнички сарадник за студије и студентска питања-руководилац службе | 17,32 |
| 11 | Самостални стручнотехнички сарадник за студије и студентска питања | 17,32 |
| 12 | Виши стручнотехнички сарадник за студије и студентска питања | 17,32 |
| 13 | Дипломирани библиотекар – руководилац библиотеке | 17,32 |
| 14 | Самостални стручнотехнички сарадник - за рад у библиотеци | 17,32 |
| 15 | Самостални стручнотехнички сарадник за међународну сарадњу – руководилац службе | 17,32 |
| 16 | Самостални стручнотехнички сарадник за међународну сарадњу | 17,32 |
| 17 | Самостални стручнотехнички сарадник за односе са јавношћу и маркетинг | 17,32 |
| 18 | Руководилац послова заштите, безбедности и здравља на раду | 17,32 |
| 19 | Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник | 13,73 |

| | | |
|----|---|--------------|
| 20 | Администратор информационих система и технологија | 13,73 |
| 21 | Правни сарадник – шеф службе за правне, кадровске и административне послове | 13,73 |
| 22 | Правни сарадник | 13,73 |
| 23 | Стручнотехнички сарадник / Клавирштимер | 11,14 |
| 24 | Стручнотехнички сарадник / за организацију | 11,14 |
| 25 | Домар / мајстор одржавања | 11,12 |
| 26 | Радник обезбеђења без оружја/чувар | 11,12 |
| 27 | Магационер /економ | 11,12 |
| 28 | Курир | 11,12 |
| 29 | Спремачица | 11,08 |

Члан 53.

На основу Уредбе о нормативима и стандардима услова рада универзитета и факултета за делатности које се финансирају из буџета, коефицијенти запослених који врше одговарајуће функције увећавају се, на следећи начин:

| | |
|--|-----|
| - декану | 30% |
| - продеканима | 20% |
| - директорима (шефовима) департмана | 20% |
| - шефу катедре | 10% |
| - секретару установе | 10% |
| - шефу (руководиоцу) службе финансијско-рачуноводствених послова | 10% |
| - шефовима (руководиоцима) служби | 5% |

Члан 54.

Запослени има право на увећану зараду:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 2) за рад ноћу и ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - 26% од основице;
- 4) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

Последњим послодавцем сматрају се установе у истој делатности, обухваћене истим планом мреже, односно основане од истог нивоа власти.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, зарада се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Основица за обрачун увећане зараде из става 1 овог члана је производ основице за обрачун зараде и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату зарада запослених на универзитетима односно у јавним службама.

Члан 55.

Основна зарада се израчунава на следећи начин: основица помножена припадајућим коефицијентима сложености из члана 52 овог Правилника се сабира са увећањима из члана 53.

Основна зарада садржи и обавезе које се плаћају по основу пореза и дориноса у складу са Законом, на износ одређен ставом 1 овог члана.

Радни учинак

Члан 56.

Део зараде запосленог за радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Радни учинак запосленог утврђује се месечно.

Износ дела зараде по основу радног учинка, за месец за који се врши обрачун зараде утврђује декан, на образложени писмени предлог директора (шефа) департмана, руководиоца службе или непосредног руководиоца, продекана за финансије или руководиоца пројекта.

Члан 57.

Повећан радни учинак је учинак већи од стандардног остварен у ма којој делатности Академије, а посебно кроз учинак остварен кроз наставне активности са студентима (награде студената на престижним такмичењима, промоција уметничког стваралаштва студената и сл.), допринос угледу и приходима Академије организовањем уметничких догађаја, научних и стручних конференција и других скупова, допринос приходима Академије кроз трансфер знања и допринос угледу и приходима остварен на друге начине.

Износ средстава који се може употребити за повећање зараде запослених сваког месеца утврђује декан на основу усвојеног финансијског плана за текућу годину и расположивих сопствених средстава. Овај износ не може бити већи од трошкова рада у приходима који су остварени кроз активности наведене у ставу 1.

Члан 58.

Мерила за утврђивање повећаног учинка су квалитет обављеног посла, обим обављеног посла и однос запосленог према раду. Процену повећаног учинка за сваког запосленог даје непосредни руководиоцац (шеф службе, директор департмана) и предлаже декану износ зараде за повећани учинак за претходни месец.

Код ненаставног особља мерила за утврђивање повећаног учинка укључују пре свега обим обављеног посла који превазилази оквир редовних задужења запосленог, однос обима послова и броја извршилаца, квалитет обављеног посла, као и однос према раду.

Члан 59.

Део зараде за радни учинак, у смислу члана 56. Правилника, може износити највише до 50% основне зараде.

Члан 60.

Зарада запосленог који је ангажован на програму научноистраживачке делатности ресорног министарства одређује се на основу уговора закљученог између тог министарства и Факултета.

Члан 61.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања у складу са овим Правилником и уговором о раду.

Члан 62.

Зарада наставника и сарадника, гостујућих професора - истакнутих уметника, научних и стручних радника ангажованих за извођење наставе, сагласно чл. 92. Закона о високом образовању и чл. 202. Закона о раду утврђује се у висини 1/3 основне зараде која припада наставнику или сараднику у одговарајућем звању, запосленом са пуним радним временом. Зарада се односи на ангажовање наставника за 4 часа предавања недељно, односно сарадника за 6 часова вежби недељно.

Наставницима и сарадницима који су ангажовани за мањи број часова од 4 односно 6 часова недељно, зарада за остварене часове утврђује се у складу са припадајућим

кофицијентом за одговарајуће звање и недељним фондом часова, а полазећи од принципа утврђеног у ставу 1.

Надокнада (зарада) се исплаћује у целости за месеце у којима се реализује настава, а 50% у време испитних рокова.

Члан 63.

По основу извршења послова који нису укључени у извршавање редовних активности, уколико за то постоје финансијске могућности, запослени остварује примање за реализацију уметничког, научноистраживачког пројекта. По основу иновације и рационализације као и других видова стваралаштва, запослени за извршење наведених послова остварује накнаду сагласно наменски одобреним средствима од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Министарства културе и информисања, односно Покрајинског секретаријата за науку и технолошки развој, Покрајинског секретаријата за културу и јавно информисање, Покрајинског секретаријата за високо образовање и научноистраживачку делатности, градске управе Града Новог Сада, међународних фондација и других донатора.

Накнада за извршење послова из става 1. ове тачке, утврђује се сагласно одредбама Правилника о стицању и расподели средстава остварених радом на уметничким, научним пројектима и ваннаставним програмима.

Примања за рад у комисијама

Члан 64.

Право на исплату примања за рад у комисијама остварује се:

- За менторски рад на припреми докторске дисертације или докторског уметничког пројекта, а на основу извештаја ментора о раду са докторантом, ментору припада надокнада утврђена посебном одлуком Савета Академије. Исплата надокнаде за менторски рад врши се менторима ван Академије уметности у складу са Законом, након одбране докторске дисертације односно докторског уметничког пројекта, једнократно, из сопствених средстава Академије.

- За рад у комисији за припрему извештаја за избор у звање наставника односно сарадника; за рад у комисији за оцену подобности теме, кандидата и ментора и комисији за оцену и одбрану докторске дисертације односно докторског уметничког пројекта на докторским академским студијама. Надокнада за рад у наведеним комисијама припада само члановима комисије са друге високошколске установе. Члановима комисије са друге високошколске установе: председнику комисије (састављачу извештаја) и члану комисије исплаћује се надокнада из сопствених средстава Академије, утврђена одлуком Савета.

Рокови за исплату зарада

Члан 65.

Зарада запосленог се исплаћује у два дела у складу са приливом средстава од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја, односно Покрајинског секретаријата за високо образовање и научноистраживачку делатност и по одлуци декана Академије.

Накнада зараде

Члан 66.

Академија је дужна да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде остварене у претходних 12 месеци у следећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора,

- коришћења плаћеног одсуства,
- престанка са радом пре истека отказаног рока,
- одсуствовања у дану државног или верског празника,
- стручног усавршавања и оспособљавања у складу са усвојеним програмом.

Запослени има право на накнаду зараде у складу са ставом 1. и у случају војне вежбе и одазивању на позив државних органа.

Члан 67.

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

- у висини од 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;
- у висини од 100% од просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила неспособност, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу;
- у висини од 100% од просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила неспособност, ако је она проузрокована болешћу или компликацијама у вези са одржавањем трудноће.

Накнада трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада и трошкова службеног путовања

Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова од стране Академије, који су у функцији извршења послова, а који имају карактер пословних расхода, ако није на други начин обезбеђено подмирење трошкова, за трошкове превоза за долазак на рад и одлазак са рада и за трошкове службеног путовања.

Запосленом се надокнађују трошкови превоза за долазак на рад и за одлазак са рада у висини цене какрте у јавном саобраћају, у складу са посебним општим актом Академије уметности.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Академија дужна да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Академије.

Члан 69.

Службено путовање, у смислу овог Правилника, јесте путовање на које се запослени упућује да, по налогу декана или лица које декан овласти (у даљем тексту: овлашћено лице), изврши службени посао ван места рада.

За време службеног путовања, запосленом припада следећа надокнада:

- за време проведено за службено путовање у земљи - у висини до 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а највише до неопорезивог износа, надокнада путних трошкова и трошкова ноћења, у целини према приложеном рачуну,
- за време проведено за службено путовање у иностранству - најмање у висини утврђеној посебним прописима,
- надокнада за смештај и исхрану за рад и боравак ван седишта Академије ради реализације практичне наставе.

Друга примања

Отпремнина за одлазак у пензију

Члан 70.

Запослени има право на отпремнину при престанку радног односа ради одласка у пензију у висини троструког износа последње исплаћене зараде запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца, у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Исплата отпремнине врши се у складу са наменски уплаћеним средствима, односно у складу са финансијским могућностима Академије уметности, а у року од најдуже годину дана од одласка запосленог у пензију.

Помоћ у случају смрти

Члан 71.

Академија је дужна да члану уже породице у случају смрти запосленог, односно запосленом у случају смрти члана уже породице (родитељи, брачни друг запосленог, деца, усвојеници и ванбрачни друг запосленог), као и у случају смрти пензионера који је статус пензионера остварио по престанку радног односа у Академији, исплати накнаду уколико за то Академија има финансијске могућности, у висини трошкова погребних услуга, до висине неопорезивог износа који је одређен пореским прописима.

Накнада штете због повреде на раду

Члан 72.

Академија је дужна да запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике зараде односно накнаде коју остварује и коју би остварио да ради.

Јубиларна награда

Члан 73.

Запосленом се може исплатити јубиларна награда у години када наврши 10, 20 или 30 година рада оствареног у радном односу, у складу са наменски уплаћеним средствима, и то:

- за десет година рада - пола просечне зараде
- за двадесет година рада – једна просечна зарада
- за тридесет година рада – једна и по просечна зарада
- за тридесет пет година рада – две просечне зараде
- за четрдесет година рада – две и по просечне зараде.

Просечна зарада из става 1. овог члана сматра се просечна зарада по запосленом остварена у Академији у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате јубиларне награде, уколико је то повољније по запосленог.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси декан.

Солидарна помоћ

Члан 74.

Запосленом се може исплатити солидарна помоћ у случајевима:

- дуже и теже болести запосленог или члана уже породице (трошкови лечења, набавка лекова, здравствена рехабилитација),
- наступа теже инвалидности запосленог или члана уже породице,
- штета због елементарних непогода,
- и у другим оправданим случајевима када се запослени налази у тешким социјално-економским приликама.

Одлуку о одобравању помоћи доноси Савет Академије.

Академија може, у складу са финансијским могућностима, да обезбеди систематске прегледе запосленима.

V НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 75.

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је 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 солидарно одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 76.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује декан или лице које он овласти писменим решењем, а на основу предлога који ће дати директор (шеф) департмана или непосредни руководиоца, где ради запослени који је штету проузроковао.

Члан 77.

Предлог директор (шеф) департмана или непосредни руководиоца у писменом облику даје декану или лицу које је он овластио, а након спроведеног поступка и овај предлог мора да садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, као и доказе који указују да је запослени проузроковао штету Академији.

Члан 78.

По утврђивању чињеница и околности од утицаја на одговорност запосленог, писмени предлог се доставља декану или овлашћеном лицу, који доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Ако декан или овлашћено лице утврди да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин и висину као и рок у коме ће запослени штету надокнадити.

Декан или лице које он овласти може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у стање које је постојало пре наступања штете.

Решење се доставља и запосленом у писменом облику.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од три месеца од давања изјаве да пристаје да штету надокнади, декан или овлашћено лице може да покрене спор код надлежног суда ради накнаде проузроковане штете.

Члан 79.

Декан или овлашћено лице може у оправданим случајевима делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени или директор (шеф) департмана.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете цениће се рад и понашање запосленог као и да ли би запослени са надокнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 80.

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

Члан 81.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, а до које је дошло без кривице запосленог, Академија је дужна да му надокнади штету, у складу са законом и овим Правилником.

На поступак за утврђивање постојања штете, њене висине, околности под којим је настала, постојања одговорности Академије или другог запосленог на Академији и друга питања од значаја за накнаду штете запосленом примењују се одредбе члана 75 – 80. овог Правилника.

VI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Престанак радног односа

Члан 82.

Запосленом радни однос на Академији престаје на један од следећих начина:

1. истеком рока за који је заснован,
2. запосленом наставнику на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
3. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије на споразумеју,
4. споразумом између запосленог и послодавца,
5. отказом уговора о раду од стране послодавца или отказом уговора о раду од стране запосленог,
6. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
7. смрћу запосленог,
8. у другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 83.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца-Академије, у случајевима и под условима прописаним Законом о раду.

Члан 84.

Запослени, отказ уговора о раду, доставља Академији у писаном облику, најмање 15 дана од дана наведеног за престанак радног односа.

Члан 85.

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

-ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

- Ако се не врати на рад на Академију 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.

Академија 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 запослени незаконито располаже материјалним средствима Академије;

6) ако запослени повреди прописе о заштити на раду и заштити од пожара;

7) ако запослени ода пословну, службену и другу тајну утврђену законом, Правилником о раду или општим актом Академије;

8) ако запослени омета једног или више запослених у процесу рада чиме изазива отежано обављање радних обавеза других запослених;

9) ако запослени нецелисходно и неодговорно користи средства рада и имовину Академије;

10) ако запослени износи нетачне податке и информације о Академији и запосленима које могу створити погрешну или лошу слику о њима;

11) ако запослени противправно прибави личну материјалну корист примањем поклона и других погодности у вези са радом и пословањем Академије;

12) ако запослени одбије да се подвргне лекарском прегледу уколико је преглед обавезан за обављање његових послова;

13) ако запослени уноси оружје и друга опасна средства или материје на Академију;

14) ако запослени с умишљајем или из свесног нехата проузрокује већу материјалну штету Академији;

15) ако запослени другим запосленима ускраћује остваривање права из радног односа;

16) ако се запослени недостојно и недолично понаша према другим запосленим, студентима или странкама;

17) ако се запослени понаша агресивно и неваспитано и тиме ремети рад других лица или ако изазива неред или тучу на радном месту или на службеном путу;

18) ако запослени прекрши неку од одредби Уговора о раду за чије је кршење предвиђен отказ уговора о раду, или ако наступе други услови за отказ уговора предвиђени Уговором о раду или општим актима Академије.

Академија 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 о раду;

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 иу 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 не поштује радну дисциплину прописану актом Академије, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Академији.

Академија може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3, тач. 3) и 4) или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом.

Одбијање запосленог да се одазове на позив Академије да изврши анализу сматра се повредом радне обавезе у смислу става 2 тачке 12. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос, ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца 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.

Члан 86.

Академија може запосленом за повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине у смислу члана 85. став 2. и 3. 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:

-привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

-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 о изреченој мери;

-опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће запосленом бити отказан 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.

Запосленом који не оправда свој изостанак са редовне или електронске седнице изборног већа или стручног већа департмана може се, у складу са ставом 1 алинеја 2, изрећи једнократна новчана казна у износу који је одређен одлуком декана.

Казна се изриче решењем декана, без спровођења процедуре коју Закон о раду предвиђа у случају постојања основа за отказ уговора о раду.

Члан 87.

Уколико декан запосленом отказује уговор о раду због тога што запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе као и због тога што не поштује радну дисциплину утврђену уговором о раду или општим актом Академије, односно зато што је његово понашање

такво да не може да настави да ради на Академији, декан је дужан да, пре отказа уговора о раду запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Запосленом се мора оставити рок за изјашњење на ово упозорење који не може бити краћи од осам дана од дана достављања упозорења.

Члан 88.

Академија не може у случају отказа уговора о раду запосленом услед технолошких, економских или организационих промена услед чега престаје потреба за његовим радом на истим пословима да запосли друго лице у року од 3 месеца од дана престанка радног односа.

Уколико пре истека наведеног рока из става 1 овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за заснивање радног односа има запослени коме је престао радни однос.

Члан 89.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, има право на исплату новчане накнаде и то:

1. кад има до две године непрекидног рада на Академији – у висини једне зараде,
2. кад има од 2 до 10 година непрекидног рада на Академији– у висини једне и по зараде,
3. кад има од 10 до 20 година непрекидног рада на Академији – у висини две зараде,
4. кад има преко 20 година непрекидног рада на Академији – у висини две и по зараде коју би запослени остварио у складу са Законом и колективним уговором за месец који претходи месецу у коме престаје радни однос.

Члан 90.

У случају отказа уговора о раду због тзв. технолошког вишка који је спроведен у складу са Законом, Академија је дужна да запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној Колективним уговором, а која износи:

1. до 10 година проведених у радном односу – у висини двоструког износа зараде,
2. од 10 до 20 година проведених у радном односу – у висини троструког износа зараде,
3. од 20 до 30 година проведених у радном односу– у висини четвороструког износа зараде
4. преко 30 година проведених у радном односу – у висини петоструког износа зараде.

Зарадом у смислу става 1 овог члана, сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са Законом и колективним уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 91.

Академија може, уколико дође до измењених околности у пословању Академије у односу на околности у моменту потписивања уговора о раду, да запосленом понуди закључивање анекса уговора односно новог уговора због измењених услова у раду из оправданих разлога, као што су:

- доношење новог, или измена постојећег акта о систематизацији радних места,
- промене у делатности,
- осавремењивање услова пословања увођењем технолошких, економских или организационих промена пословања,
- измена закона који регулишу материју радних односа,
- 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 Законом,

- извештаја и налога надлежних инспекцијских и других државних органа о обавези правилне примену закона и других прописа који регулишу материју радних односа
- у другим случајевима када дође до измењених услова пословања.

Уз анекс уговора о раду односно нови уговор, Академија је дужна да запосленом достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора о раду или нови уговор, уз упозорење запосленом на правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора. Запослени је дужан да се на понуду за закључење анекса уговора о раду односно новог уговора изјасни у року од осам радних дана од пријема понуде Академије.

Ако запослени одбије да закључи понуђени анекс (нови уговор), или се у предвиђеном року не изјасни о њему, Академија може да откаже запосленом уговор о раду у складу са чланом 179. став 2. тачка 5. Закона о раду.

Незаконити отказ

Члан 92.

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

Поред враћања на рад из става 1 овог члана, Академија је дужна да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по Закону, општем акту или уговора о раду и изврши уплату доприноса за обавезно социјално осигурање у складу са законом.

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

Удаљење запосленог са рада

Члан 93.

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 код послодавца пре истека рока који је послодавац дао запосленом да се изјасни по упозорењу за постојање услова за отказ уговора о раду.

Под имовином веће вредности у смислу става 1. овог члана сматра се имовина чија је вредност већа од 50.000,00 динара.

Члан 94.

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

Члан 95.

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

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

Члан 96.

Удаљење може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Академија је дужна да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим Законом, ако за то постоје оправдани разлози прописани Законом о раду и овим Колективним уговором. Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног завршетка тог кривичног поступка.

VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 97.

Декан Академије је дужан да у року од осам дана од дана доношења Програма за решавање вишка запослених а у складу са чланом 153. Закона о раду, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

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

Члан 98.

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

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

Члан 99.

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

Комисија из става 1 овог члана има три члана, које именује декан на основу предлога репрезентативног синдиката. Комисију чине три члана од којих су два члана из реда наставног особља, а један члан из реда ненаставног особља.

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

Члан 100.

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

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

Члан 101.

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

1. рад остварен у радном односу:
 - 1) за сваку годину радног стажа - 1 бод,
 - 2) за сваку годину радног стажа у установи - 0,75 бода;
2. образовање и оспособљеност за рад:
 - 1) за високо образовање - од 25 до 35 бодова,
 - 2) за више образовање - 20 бодова,

- 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 15 бодова,
- 4) за средње образовање у трајању од четири, односно три године - 10 бодова,
- 5) за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање - 5 бодова;

3. резултати рада:

- 1) однос према радним обавезама и пословима
 - реализација програма и задатака - 1 бод,
 - редован долазак на посао - 1 бод,
 - однос према другим запосленима - 1 бод,
 - однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;
- 2) учествовање на такмичењима и остварени резултати - 2 бода,
- 3) доприноси у педагошком раду:
 - објављени радови - 1 бод,
 - стручни радови - 1 бод,
 - издавање уџбеника - 1 бод;

4. имовно стање:

- 1) укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - 2 бода,
- 2) укупна примања домаћинства по члану од 50-70% републичког просека - 3 бода,
- 3) укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова;

5. здравствено стање - на основу налаза надлежне здравствене установе:

- 1) инвалид друге категорије - 5 бодова,
- 2) хронични и тешки болесник - 3 бода,
- 3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода;

6. број деце на редовном школовању:

- 1) ако запослени има једно малолетно или дете на школовању - 1 бод,
- 2) ако запослени има двоје малолетне деце или децу на школовању - 3 бода,
- 3) ако запослени има троје и више малолетне деце или деце на школовању - 5 бодова.

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

Члан 102.

За запосленог за чијим је радом престала потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 98. овог Правилника оствари најмањи број бодова.

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

Члан 103.

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

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом самохраном родитељу;
3. запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
4. једном од брачних другова, ако раде у истој установи;
5. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Запослени из става 1. овог члана бодује се по критеријумима из члана 98. овог Правилника.

Члан 104.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговорима или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина, у висини у складу са чланом 158. Закона о раду. Исплата отпремнине и свих заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа

VIII ОСТАВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 105.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује декан или запослени кога он овласти.

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

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

Достављање писменог облика решења из претходног члана врши се личним уручењем или уручењем преко поште. Решење се може доставити и електронском поштом уколико је запослени сагласан и потврди пријем решења.

Ако запослени одбије пријем писмена или не борави на пријављеној адреси, уручење писмена врши се истицањем на огласној табли Академије у складу са Законом.

Уручење писмена се сматра извршеним даном истицања на огласној табли Академије, те од тог дана запосленом почињу тећи рокови за заштиту права.

Општа заштита на основу Правилника о безбедности и здрављу на раду

Члан 106.

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

Академија је дужна да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом.

Списак послова, односно радних места са посебним условима рада, услови које запослени морају да испуњавају да би били распоређени на ова радна места и списак средстава и опреме личне заштите, утврђују се посебним општим актом.

Заштита личних података

Члан 107.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца 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 о запосленом може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране декана.

Лични подаци о запосленима прикупљају се, обрађују, користе и достављају се трећим лицима у складу са посебним законима.

Заштита омладине и материнства

Члан 108.

Запослени млађи од 18 година, труднице и мајке са децом до 3 године живота не смеју радити на пословима са штетним утицајима.

Ако се на пословима на којима раде особе из става 1 овог члана, уоче опасности које могу угрозити њихов живот и здравље, послодавац је дужан да их премести на друге послове док траје опасност.

Док раде на другим пословима из разлога наведених у ставу 2 овог члана, запосленом припада зарада за послове које је раније обављао, а на којима је утврђена опасност по живот и здравље, ако је то за њега повољније.

Заштита запослених са инвалидитетом

Члан 109.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2 Закона Академија је дужна да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Академија може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. Закона.

Ако Академија не може да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. Закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона.

IX МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Колективни радни спорови

Члан 110.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Члан 111.

Колективним радним спором, у смислу овог Правилника, сматрају се спорови поводом:

1. закључивања, измена и допуна, примене и тумачења овог Правилника;
2. остваривања права на синдикално организовање;
3. остваривања права на штрајк;
4. остваривања и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

Индивидуални радни спорови

Члан 112.

Индивидуалним радним спором, у смислу овог Правилника сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа.

Члан 113.

Запослени који сматра да му је повређено право из радног односа може поднети захтев декану за образовање арбитраже ради решавања спорних питања.

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

Арбитража има три члана од којих је по један представник страна у спору а један арбитар кога одреде споразумно стране у спору из реда стручњака за област која је предмет спора.

Арбитража утврђује чињенично стање на основу поднетих доказа, саслушањем странака у спору и других лица.

Арбитража је дужна да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања

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

Ако арбитража у року од 10 дана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитраже се сматра донетом ако за њу гласа већина од укупног броја чланова арбитраже.

Одлука арбитраже је коначна и обавезујућа је за Академију и запосленог.

X ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 114.

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 115.

На начин доношења одлуке о штрајку примењују се одредбе Статута синдиката и закона.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 116.

Штрајкачки одбор синдиката руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија на законит начин, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Штрајкачки одбор дужан је да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора који му упутити орган пословођења са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 117.

Уколико Академија не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 118.

Због учествовања у штрајку организованом у складу са законом, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, у складу са законом.

Члан 119.

Академија не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим Правилником.

XI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Привремени и повремени послови

Члан 120.

Академија може, за обављање послова из своје делатности који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова:

- 1) незапосленим лицем
- 2) запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена
- 3) корисником старосне пензије

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

Члан 121.

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

Уговор о делу

Члан 122.

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

Допунски рад

Члан 123.

Запослени који ради са пуним радним временом у Академији може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Запослени мора за закључење овог уговора имати писмену сагласност Академије.

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

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 124.

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

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

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању. Новчана накнада не сматра се зарадом у смислу Закона о раду.

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

XII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 125.

Запослени на Академији 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 Академије.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 126.

Академија је дужна да члану синдиката без накнаде, посредством служби установе:

- 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;

- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.).

Члан 127.

Академија је дужна у оквиру својих могућности, да осигура синдикату следеће услове за рад:

- одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;

- право на коришћење телефона, рачунара, фотокопир апарата и друга техничка средства и опрему;

- слободу поделе синдикалних саопштења и извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;

- постављање огласне табле у установи доступно највећем броју запослених.

Члан 128.

Академија може обезбедити организацији синдиката дотације за хуманитарне акције и побољшање материјалног положаја запослених. Одлуку о одобравању дотације доноси Савет Академије у складу са финансијским могућностима Академије.

Члан 129.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату ван Академије, 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 другачије 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 код послодавца на исте послове, а ако таквих послова нема, онда се распоређује на друге послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 130.

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 у циљу заштите права запослених на Академији утврђених законом и овим Правилником.

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

Послодавац 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.

Академија ће омогућити представнику репрезентативног синдиката присуствовање седници органа управљања и стручних органа на његов захтев.

Члан 131.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

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

Члан 132.

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

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

Члан 133.

Обавештавање запослених на Академији врши се путем електронске поште и интернет странице Академије, а по потреби и истицањем на огласним таблама Академије.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 134.

Академија ће са запосленима који су засновали радни однос до дана ступања на снагу овог Правилника закључити уговор о раду или анекс уговора о раду у складу са одредбама овог Правилника најкасније у року од 20 дана од дана ступања на снагу овог Правилника.

Уговором о раду из става 1. овог члана не заснива се радни однос.

Ако Академија са запосленим из става 1. овог члана не закључи уговор о раду или анекс уговора о раду у смислу овог члана, уговори о раду закључени до дана ступања снагу овог Правилника, остају на снази у делу у коме нису у супротности са овим Правилником о раду.

У случају из става 3 овог члана, на права, обавезе и одговорности запослених примењиваће се директно одредбе Закона и овог Правилника.

Члан 135.

Овај Правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи пречишћен текст Правилника о раду Академије уметности број 02-776/1 од 27.04.2022. године.

Председник Савета Академије уметности

Др ум. Иван Правдић, ред. проф.