

Универзитет у Крагујевцу
Технички факултет Чачак

Универзитет у Крагујевцу
ТЕХНИЧКИ ФАКУЛТЕТ

Број КР30/12

06.08.2008 год.

ЧАЧАК



ПРАВИЛНИК О РАДУ ТЕХНИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У ЧАЧКУ

Чачак, август 2008.

САДРЖАЈ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ	2
II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	2
1. Услови и начин заснивања радног односа	2
2. Ступање на рад	3
3. Пробни рад	3
4. Радни однос на одређено време	4
5. Непуно радно време	4
6. Приправници	4
III РАДНО ВРЕМЕ	5
1. Трајање радног времена	5
2. Прековремени рад	5
3. Распоред радног времена	6
4. Прерасподела радног времена	6
IV ОДМОР И ОДСУСТВА	6
1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор	6
2. Годишњи одмор	6
3. Плаћено одсуство	7
4. Неплаћено одсуство	8
5. Мировање права и обавеза	8
V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	9
1. Општа заштита запослених	9
VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА, И ДРУГА ПРИМАЊА	9
1. Зарада	9
2. Радни учинак	10
3. Увећана зарада	11
4. Накнада зараде	12
5. Накнада трошкова	13
6. Превоз	13
7. Службени пут	13
8. Друга примања	14
VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ	15
VIII НАКНАДА ШТЕТЕ	16
IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	17
1. Престанак радног односа истеком рока за који је заснован	17
2. Престанак радног односа због навршавања одређених година живота и стажа осигурања	17
3. Споразумни престанак радног односа	18
4. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране факултета	18
5. Програм решавања вишка запослених	20
6. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране запосленог	22
7. Престанак радног односа запосленог независно од воље запосленог и воље факултета	23
8. Поступак у случају отказа	23
9. Удаљење запосленог са рада	24
10. Заштита појединачних права	25
X СИНДИКАЛНО ОРГАНИЗОВАЊЕ И ШТРАЈК	25
XI ПРИМЕНА И ВАЖЕЊЕ ПРАВИЛНИКА	26
XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	26

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ТЕХНИЧКИ ФАКУЛТЕТ
Број: 1830/2
Датум: 6. август 2008. године
Ч А Ч А К

На основу Закона о раду, (Сл. гласник РС бр. 24/2005 и 61/2005), Посебног колективног уговора за високо и више образовање (Сл. гласник РС бр. 86/2005) и чл. 194. Статута Факултета, декан Техничког факултета у Чачку донео је дана 6. августа 2008. године

ПРАВИЛНИК О РАДУ ТЕХНИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У ЧАЧКУ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа на Техничком факултету у Чачку (у даљем тексту: Факултет), и друга питања од значаја за запослене и Факултет.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим Правилником, примењују се одредбе закона, подзаконских аката и општих аката Факултета.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене на Факултету.

Члан 3.

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

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин заснивања радног односа

Члан 4.

Радни однос са Факултетом може да заснује лице које испуњава законске и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о систематизацији послова и радних места на Техничком факултету у Чачку (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организационе јединице Факултета, врста послова, врста и степен стручне спреме, и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 5.

Услови, начин и поступак заснивања радног односа и стицање звања наставника и сарадника утврђени су Законом о високом образовању,

Статутом Факултета, општим актом Универзитета у Крагујевцу и Правилником.

Члан 6.

Одлуку о потреби за попуном слободног радног места у **ваннастави доноси декан** Факултета.

Члан 7.

Лице које заснива радни однос дужно је да Факултету достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Члан 8.

Изабрани кандидат који испуњава услове утврђене законом и Правилником заснива радни однос на Факултету уговором о раду.

Уговор о раду закључује се у писаном облику, пре ступања запосленог на рад.

Декан је дужан да при пријему новозапосленог о томе обавести синдикат Факултета (у даљем тексту: Синдикат).

2. Ступање на рад

Члан 9.

Запослени ступа на рад **даном утврђеним уговором о раду.**

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 Факултет и запослени другачије договоре.

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

3. Пробни рад

Члан 10.

Уговором о раду **може да се уговори пробни рад на Факултету.**

Пробни рад може да се уведе за послове утврђене Правилником.

Пробни рад може да траје највише 6 месеци.

За време пробног рада декан и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који износи најмање пет радних дана.

Члан 11.

Стручне и радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује стручна комисија чији чланови имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду.

Своје мишљење о резултатима пробног рада комисија доставља у писаном облику у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

Комисију из става 1. овог члана образује декан.

Члан 12.

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

4. Радни однос на одређено време

Члан 13.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје **најдуже 12 месеци**.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Члан 14.

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

Члан 15.

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

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

5. Непуно радно време

Члан 16.

Радни однос може да се заснује са непуним радним временом, на неодређено или одређено време, у складу са законом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање и сва права из радног односа сразмерно временуведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом или уговором о раду није друкчије одређено.

Правилником о систематизацији се утврђују послови с непуним радним временом.

6. Приправници

Члан 17.

Факултет може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђеним законом или Правилником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

Трајање приправничког стажа, зависно од врсте и степена стручне спреме, утврђује се Правилником.

Члан 18.

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Уговором о раду може се утврдити да приправник није дужан да полаже стручни испит, ако је у току оспособљавања за самосталан рад, по оцени надлежне комисије, оспособљен за самосталан рад.

Члан 19.

Уколико је уговором о раду утврђено да приправник полаже стручни испит, испит се полаже по завршеном приправничком стажу ради утврђивања оспособљености за самосталан рад.

На испиту из става 1. овог члана приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањем потребним за вршење послова за које се стиче оспособљеност за самосталан рад.

Члан 20.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање стручног испита, или је поднесе а не приступи његовом полагању, сматраће се да испит није положио.

Приправнику који не положи стручни испит престаје радни однос на Факултету.

III РАДНО ВРЕМЕ

1. Трајање радног времена

Члан 21.

Пуно радно време износи, по правилу 40 часова, а не краће од 36 часова недељно.

Члан 22.

Непуно радно време је време краће од пуног радног времена из чл. 21. овог Правилника.

2. Прековремени рад

Члан 23.

На захтев декана запослени је обавезан 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.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 4 часа дневно, нити дуже од 8 часова недељно.

3. Распоред радног времена

Члан 24.

Радна недеља траје пет радних дана.

Запослени **раде једнократно и у сменама.**

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан.

4. Прерасподела радног времена

Члан 25.

Факултет може да изврши прерасподелу радног времена, у случајевима и под условима предвиђеним законом.

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

Прерасподела радног времена, не сматра се прековременим радом.

Одлуку о прерасподели радног времена доноси декан.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 26.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор, у складу са законом.

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

2. Годишњи одмор

Члан 27.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, Колективним уговором и овим Правилником.

Запослени на Факултету користе годишњи одмор, по правилу, **за време семестралног распуста.**

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

Члан 28.

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

1. доприноса на раду – два или три радна дана, на предлог непосредног руководиоца
2. услова рада – од 1 до 4 радна дана

- од I до II групе послова – четири радна дана,
 - од III до IV групе послова – три радна дана,
 - од V до VI групе послова – два радна дана,
 - од VII до VIII групе послова – један радни дан,
3. радног искуства – за сваке навршене 3 године радног искуства – један радни дан
4. стручне спреме
- по основу обављања послова за које се тражи од I до III степена стручне спреме – 1 радни дан,
 - по основу обављања послова за које се тражи од IV до VI степена стручне спреме – 2 радна дана,
 - по основу обављања послова за које се тражи од VII до VIII степена стручне спреме – 3 радна дана
5. по основу других критеријума
- запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, запослени који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју и
 - запосленом млађем од 18 година, запосленом са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Члан 29.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године.

3. Плаћено одсуство

Члан 30.

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

1. склапање брака – 7 радних дана;
2. склапање брака члана уже породице – 2 радна дана;
3. порођај супруге – 5 радних дана;
4. теже болести члана уже породице – 5 радних дана;
5. порођаја другог члана уже породице – 2 радна дана;
6. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 5 радних дана;
7. селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада – 2 радна дана, а из једног у друго насељено место – 3 радна дана;
8. полагање стручног или другог испита – 1 до 5 радних дана;
9. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима – 7 радних дана;
10. за друге приватне потребе 1 до 5 радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

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

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

4. *Неплаћено одсуство*

Члан 31.

На предлог Наставно-научно већа Факултет је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство (одсуство без накнаде зараде) у случајевима:

1. дошколовавања – од 30 дана до 3 године,
2. израде магистарског рада - до 6 месеци,
3. израде докторске дисертације - до годину дана,
4. учешћа у научно-истраживачком пројекту - до окончања пројекта.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство ради:

1. лечења члана уже породице ван места боравка или у иностранству – док траје лечење,
2. и у другим оправданим случајевима.

Решење о одобрењу коришћења неплаћеног одсуства доноси декан.

5. *Мировање права и обавеза*

Члан 32.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са законом.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад на Факултет.

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

Члан 33.

За време плаћеног и неплаћеног одсуства наставног особља дужег од једног месеца, запосленом мирују права и обавезе учешћа у раду органа Факултета.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита запослених

Члан 34.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим Правилником и другим општим актима Факултета.

Факултет је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са законом и другим прописима, овим Правилником и другим општим актима Факултета.

Члан 35.

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

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

Члан 36.

Факултет обезбеђује заштиту жена, омладине и инвалида, у складу са законом.

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 послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

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

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДА, И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 37.

Овим Правилником уређује се:

- зарада,
- увећана зарада,
- накнада зараде,
- накнада трошкова,
- друга примања.

1. Зарада

Члан 38.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом и Уредбом о нормативима и стандардима услова рада универзитета и

факултета за делатности које се финасирају из буџета, колективним уговором, овим Правилником и Уговором о раду.

Зараде, односно плате се утврђују на основу **основице за обрачун плата** (цена рада), **коэффицијента** са којим се множи основица, **додатак на зарату**, односно плату и **обавеза** које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основицу за обрачун плата за запослене утврђује Влада својим закључком, а на Факултету висину основице, сваког месеца, одређује одлуком Декан Факултета, сходно Уредби из става 1. овог члана.

Коефицијент којим се множи основица за обрачун плате изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему, а садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Зарада, односно плата се исплаћује **за обављени рад и време проведено на раду**, и других примања по основу радног односа, у складу са законом, одредбом члана 6. Уредбе из става 1. овог члана, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 39.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- **основне зараде,**
- **резултата рада, односно радног учинка, и**
- **увећане зараде.**

Члан 40.

Елементи од којих се састоји основна зарада су: **коэффицијент посла, вредност радног часа и време проведено на раду.**

Структура и потребно време за обављање послова наставе наставника и сарадника који су засновали радни однос са пуним радним временом на Факултету, а који се уређују са по 20 часова седмично у оквиру 40-то часовног седмичног радног времена, нормативно се уређују увођењем норма часова и то:

- 6 норма часова за предавање седмично, и
- 10 норма часова за вежбе седмично.

Оптерећеност наставника и сарадника при обављању појединих послова наставе утврђује се на основу броја часова седмичне наставе, нормативне групе и стварног броја студената на датој години студија.

Члан 41.

Запослени који замењује другог запосленог који је одсутан има право на накнаду зараде у износу од 25% од зараде одсутног кога замењује.

2. Радни учинак

Члан 42.

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

Радни учинак цени се на основу: оставареног обима планираних послова, односа запосленог према радним обавезама, *извршења* посла у року, квалитета,

сложености, креативности, самоиницијативности, односно спремности да се поред текућих послова прихвате и додатни послови, поузданост у извршавању послова, поштовање радне дисциплине и други елементи од значаја за оцену резултата рада.

По основу радног учинка, зарада запосленог се може увећати до 30%, што се утврђује Уговором о раду.

Члан 43.

Право на пуну зараду има запослени ако је радио **пуно радно време** за месец за који се врши исплата зараде.

Радна јединица (Наставна и Ненаставна) обавезна је да **достави извештај о присутности на раду и испуњењу радних обавеза** у року од 5 дана од протеча месеца за који се врши исплата зараде.

О присуству на седницама органа Факултета води се посебна евиденција.

Члан 44.

Основна зарада по групама послова утврђује се за пуно радно време и стандардни учинак.

Основна зарада утврђује се у месечном новчаном износу и садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.

Члан 45.

По основу резултата рада основна зарада се **може умањити највише до 30%.**

Критеријуми за умањење зараде су: незадовољавајући квалитет рада, неприсуствовање седницама органа Факултета, незадовољавајућа стручност у раду, непоштовање радне дисциплине и други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Декан **доноси решење о умањењу зараде** на предлог непосредног руководиоца или по сопственој процени.

3. Увећана зарада

Члан 46.

Запослени има право **на увећану зараду** за:

- рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице
- рад ноћу и рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице,
- прековремени рад – 26% од основице,
- по основу времена на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде, по више основа из ст. 1 овог члана, зарада се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Основицу за утврђивање увећане зараде представља зарада запосленог за остварени рад и време проведено на раду.

Члан 47.

Зарада у пуном износу **исплаћује се најмање једном месечно.**

Зарада се може исплаћивати у два дела, и то:

- први део најкасније до 15-ог у месецу за претходни месец, и
- други део најкасније до 30-ог у текућем месецу за претходни месец.

4. Накнада зараде

Члан 48.

Факултет је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца, за време одсуствовања са рада **на дан државног празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.**

Члан 49.

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

- у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, и
- у висини од 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 50.

Запослени има право на **накнаду зараде** у висини просечне зараде у претходна три месеца у складу са финансијским планом Факултета, у следећим случајевима:

1. стручног усавршавања;
2. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања Факултета, органа синдиката у својству члана;
3. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима, и
4. давања органа у хуманитарне сврхе.

Одлуку о превозу и висини накнаде из става 1. овог члана доноси декан.

Члан 51.

Запослени има право на накнаду зараде у висини једне просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог.

5. Накнада трошкова

Члан 52.

Запослени има право на накнаду трошкова , и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству у висини утврђеној посебним прописима.

6. Превоз

Члан 53.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка и одласка са рада у пуном износу, у **висини превозне карте у јавном саобраћају али највише до висине неопорезивог износа.**

Висина трошкова превоза се утврђује на основу **изјаве запосленог** о адреси становања и броја возила превоза која запослени користи (аутобус, воз), а која му омогућавају најкраћи превоз од места становања до места рада.

Послодавац **може запосленима да купи месечну претплатну карту или да исплати накнаду превоза у новцу у висини цене превозне карте у јавном саобраћају**, сходно ставу 2. овог члана.

Запослени за време привремене неспособности за рад (боловање) има право на накнаду трошкова превоза као да ради, а за дане одсуствовања са рада (плаћено одсуство, годишњи одмор и др.) нема право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

7. Службени пут

Члан 54.

Запослени, за време проведено **на службеном путу у земљи**, има право на накнаду за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења, превоза и друге трошкове по приложеном рачуну.

Накнада трошкова из става 1. овог члана исплаћује се на следећи начин:

1. за трошкове превоза – у пуном износу;
2. за трошкове ноћења – у висини приложеног рачуна;
3. за дневницу – **у износу од 5% од просечне зараде у Републици**, односно до висине на коју се по закону не плаћа порез ако је тај износ већи.

Ако су на службеном путу обезбеђени превоз, смештај и исхрана запослени има право на дневницу умањену за 80%.

Ако су на службеном путу обезбеђени делимични трошкови запослени има право на сразмерне трошкове.

Решење о одобрењу службеног пута и права на накнаду доноси декан Факултета.

На основу одлуке из става 5. овог члана издаје се налог за службени пут.

Члан 55.

Висина дневнице из члана 54. овог Правилника утврђује се према времену проведеном на службеном путу, и то:

- цела дневница за свака 24 сата проведена на службеном путу, као и на остатак времена преко 12 сати при вишедневном службеном путу,
- цела дневница за време проведено на службеном путу дужем од 12 сати,
- за време службеног пута у трајању од 8 до 12 сати – 50% од дневнице.

Ако запослени за превоз користи авионски саобраћај, као време трајања службеног пута рачуна се два сата пре полетања и два после слетања авиона при повратку са службеног пута.

Члан 56.

Аконтација за службени пут се може исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу и потребне рачуне за коначан обрачун трошкова службеног путовања.

Члан 57.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној посебним прописима.

Решење о упућивању запосленог на службено путовање доноси декан.

На основу решења из става 2. овог члана издаје се налог за службени пут.

У случају када запослени користи сопствени аутомобил или аутомобил трећег лица за службени пут, накнада за употребу аутомобила утврђује се у висини до 30% цене једног литра супер-бензина за сваки пређени километар, а највише до неопорезованог износа по закону.

8. Друга примања

Члан 58.

Факултет је дужан да запосленом исплати и то:

1. запосленом **отпремнину при одласку у пензију** у висини три просечне зараде запосленог у моменту исплате;

2. запосленом накнаду трошкова **погребних услуга у случају смрти члана уже породице**, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини трошкова који признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања;

3. запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике зараде, односно накнаде коју остварује на основу овог Правилника и зараде коју би остварио да ради;

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

5. запосленој жени да обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена у вредности – износу до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

6. за запосленог премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај теже болести и хируршких интервенција, у висини просечне премије тендерске понуде;

7. јубиларну награду;

8. запосленом солидарну помоћ у случају:

- настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне зараде у Републици,
- привремене спречености за рад дуже од 3 месеца у висини једне просечне зараде у Републици,
- набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, а највише у висини једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године.

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

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

Просечна зарада, из става 2. овог члана је зарада по запосленом остварена на Факултету у претходном месецу.

Факултет је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења у висини једне просечне зараде коју је остварио у претходна три месеца.

Члан 59.

Факултет може запосленом да обезбеди новчану помоћ у висини једне просечне зараде у Републици у случајевима:

1. дуже или теже болести запосленог или члана уже породице;
2. здравствене рехабилитације запосленог и члана уже породице;
3. наступања теже инвалидности;
4. за куповину лекова и лечење запосленог или члана уже породице;
5. за помоћ у случају штете од елементарних непогода.

Солидарна помоћ се исплаћује на лични захтев запосленог који је дужан уз захтев да достави одговарајућу документацију о оправданости захтева.

Решење о исплати солидарне помоћи доноси декан Факултета.

VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 60.

Факултет може уговором о раду да утврди послове које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Факултета (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Сагласност из става 1. овог члана даје декан.

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом на факултету стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Факултет и запослени могу уговором о раду да уговоре забрану конкуренције и накнаду штете по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 4. овог члана траје две године по престанку радног односа запосленог.

Члан 61.

Забрана конкуренције важи за територију Републике, а односи се на послове из делатности Факултета.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Факултет може од запосленог захтевати накнаду штете.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 62.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, **намерно** или из **крајње непажње** проузрокује штету Факултету дужан је да насталу штету и надокнади.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао. Уколико се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Члан 63.

Декан покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или сазнања да је штета проузрокована.

Постојање штете, околности под којима је настала, ко је проузроковао, њену висину, као и начин како ће се надокнадити, утврђује комисија за утврђивање штете.

Решење о покретању поступка из става 1. овог члана доноси декан.

Решење из става 3. овог члана поред елемената из става 2. овог члана садржи име и презиме чланова комисије за утврђивање штете.

Комисија за утврђивање штете предлаже декану да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Члан 64.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари и ако то није могуће, штета се утврђује у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Решење којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Запослени је дужан да по пријему решења дâ писану изјаву (сагласност) којом прихвата или не прихвата да надокнади материјалну штету.

Ако запослени да сагласност, одлука се доставља финансијској служби ради обуставе од зараде запосленом. Запосленом се по одобрењу декана може омогућити накнада штете у ратама.

У случају да запослени не да сагласност из става 3. овог члана Факултет ће поднети тужбу надлежном суду за накнаду штете.

Члан 65.

Факултет је дужан да запосленом накнади штету због повреде или штете на раду или у вези са радом, или професионалног обољења, у складу са законом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 66.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени другачије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и Факултета;
4. отказом уговора о раду од стране Факултета или запосленог;
5. смрћу запосленог;
6. у другим случајевима утврђеним законом независно од воље запосленог и воље Факултета.

1. Престанак радног односа истеком рока за који је заснован

Члан 67.

Радни однос запосленог који је заснован на одређено време престаје истеком времена на које је заснован.

2. Престанак радног односа због навршења одређених година живота и стажа осигурања

Члан 68.

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

Наставнику из става 1. овог члана може бити продужен радни однос до две школске године, под условима и на начин предвиђен Статутом Универзитета у Крагујевцу.

Запосленом у ваннастави престаје радни однос када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Факултет и запослени другачије не споразумеју.

3. Споразумни престанак радног односа

Члан 69.

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

Споразум из става 1. овог члана утврђује се дан престанка радног односа запосленог.

Пре потписивања споразума из става 1. овог члана декан ће писменим путем обавестити запосленог о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

4. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране факултета

Члан 70.

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

1. ако је утврђено да запослени **не остварује резултате рада**, односно да **нема потребна знања и способности** за послове на којима ради;
2. ако **не поштује радну дисциплину**: неоправдано узастопно изостајање са рада 3 радна дана или 5 радних дана са прекидима у току три месеца, закашњава на посао или напушта рад пре краја радног времена, ако је на одсуству или годишњем одмору без решења и др.; **односно ако је његово понашање** такво да не може да настави рад на Факултету и то: ометање запослених да раде, туча, свађа, долазак на посао у пијаном стању, употреба алкохола за време рада што је довело до пијанства, самовољни прекид рада, и др. ;
3. ако запослени **својом кривицом учини повреду радне обавезе** утврђене овим Правилником, и то:
 - неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних обавеза,
 - ако незаконито располаже средствима Факултета,
 - ако повреди прописе о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и других штетних деловања, као и непридржавање мера о безбедности и здрављу на раду,
 - ако злоупотреби радну обавезу у намери да за себе или другог прибави имовинску корист веће вредности (преко 30.000 динара), односно свако друго незаконито и неовлашћено понашање са наведеном намером,
 - изазивање националне или верске нетрпељивости организовањем студената у политичке сврхе,
 - неостваривање наставног плана и програма Факултета ,
 - одбијање извршавања послова или радних налога декана, продекана или секретара, ако за то не постоје оправдани разлози,
 - давање нетачних података, ако је то било од битног утицаја на доношење одлуке на Факултету,
 - ако злоупотреби положај и прекорачи овлашћења,

- ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или општим актом Факултета,
 - ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
 - ако проневери или украде имовину Факултета,
 - неовлашћена послуга средствима повереним запосленом за обављање послова,
 - неоправдано неприсуствовање седницама органа Факултета,
4. ако учини **кривично дело** на раду и у вези са радом;
5. ако се запослени **не врати на рад** на Факултет у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог Правилника;
6. ако запослени **злоупотреби право на одсуство због привремене спречености** за рад;
7. ако запослени **одбије закључивање анекса уговора о раду**, у случајевима прописаним законом,
8. ако услед **технолошких, економских или организационих** промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 71.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду, у случајевима прописаним законом, запосленог **писаним путем упозори на постојање разлога за отказ** Уговора о раду и да му остави рок од најмање 5 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

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

Члан 72.

Факултет је дужан да упозорење из члана 71. овог Правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од 5 радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 73.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 70. овог Правилника **не сматра се**:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;

4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго својство запосленог;
5. деловање у својству представника запослених у складу са овим Правилником;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 74.

Факултет може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним околностима само из оправданих разлога, у складу са законом.

Запосленом који одбије да закључи уговор о раду у смислу става 1. овог члана, Факултет може да откаже уговор о раду.

5. Програм решавања вишка запослених

Члан 75.

Ако Факултет намерава да откаже уговор о раду за више од 10% запослених због технолошких, економских или организационих промена доноси програм решавања вишка запослених.

Факултет је дужан да у року од 8 дана од дана доношења програма решавања вишка запослених, прибави мишљење синдиката.

Факултет је дужан да узме у обзир мишљење и предлог синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 3 месеца.

Члан 76.

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 овим Правилником.

Члан 77.

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду, врши декан на предлог комисије.

Комисију из става 1. овог члана чине 3 члана, коју именује Наставно-научно веће на предлог Синдиката.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу ранг листе сходно критеријумима одређеним овим Правилником.

Члан 78.

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

1. радног стажа
2. стручне спреме
3. резултата рада
4. имовног стања
5. здравственог стања и
6. броја малолетне деце и деце на школовању запосленог

Члан 79.

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

1. радни стаж

- за сваку годину радног стажа - 1 бод,
- за сваку годину радног стажа у установи - 0,25 бода,

2. стручна спрема

- за VIII степен стручне спреме – докторат – 35 бодова
- за VII1 и VII2 степен стручне спреме – магистратура – 30 бодова
- за VII степен стручне спреме – 25 бодова
- за VI степен стручне спреме – 20 бодова
- за V степен стручне спреме – 15 бодова
- за IV и III степен стручне спреме – 10 бодова
- за II и I степен стручне спреме – 5 бодова

3. резултати рада

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

Учествовање на такмичењима и остварени резултати – 2 бода

Доприноси у педагошком раду:

- објављени радови – 1 бод
- стручни радови – 1 бод
- издавање уџбеника – 1 бод

4. имовно стање

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – 2 бода
- ако су укупна примања по члану од 50 – 70% републичког просека – 3 бода
- ако су укупна примања домаћинства испод 50% републичког просека – 5 бодова

5. здравствено стање

- инвалид друге категорије – 5 бодова
- хронични и тешки болесник – 3 бода
- запослени који болује од професионалне болести – 2 бода

6. број малолетне деце и деце на школовању

- ако запослени има 1 малолетно дете или децу на школовању – 1 бод
- ако запослени има двоје малолетне деце или децу на школовању – 3 бода
- ако запослени има 3 и више малолетне деце, или децу на школовању – 5 бодова

На основу ових критеријума сачињава се ранг листа према редоследу броја бодова, почев од највећег.

Члан 80.

За запосленог за чијим је радом престала потреба проглашава се запослени који применом критеријума из 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 81.

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

1. запосленој за време трудноће и са дететом до 2 године старости
2. самохраном родитељу
3. запосленом са тешко хендикепираним дететом и скраћеним радним временом
4. запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности
5. ако оба брачна друга раде на Факултету, једном од брачних другова не може престати радни однос, и
6. учесницима рата, ратним инвалидима и инвалидима рада.

Члан 82.

Запосленом за чијим је радом престала потреба а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, овим Правилником или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена законом о раду, у складу са социјалним програмом Оснивача, према сопственом избору запосленог.

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

6. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране запосленог

Члан 83.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреда обавеза од стране Факултета утврђених законом, овим Правилником или уговором о раду запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

7. Престанак радног односа запосленог независно од воље запосленог и воље факултета

Члан 84.

Запосленом престаје радни однос независно од воље запосленог и воље Факултета у случајевима утврђеним законом.

8. Поступак у случају отказа

Члан 85.

Отказ уговора о раду из члана 70., став 1., тачка 1, 2, 3, 5 и 6, Овог Правилника Факултет може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињенице које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 70. тачка 4. овог Правилника Факултет може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Факултет је дужан да, пре отказа уговора о раду запосленог затражи мишљење синдиката чији је члан.

У вези са ставом 3. овог члана, Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет дана.

Члан 86.

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама Факултета, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако Факултет запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе састави писмену белешку.

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим Правилником или решењем није одређен други рок.

Члан 87.

Отказ уговора о раду даје се у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

9. Удаљење запосленог са рада

Члан 88.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене овим Правилником.

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

Удаљење запосленог са рада у смислу става 1. овог члана 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 ако за то постоје оправдани разлози предвиђени законом.

Удаљење запосленог са рада у смислу члана 2. овог члана траје онолико времена колико траје и притвор.

Члан 89.

За време привременог удаљења запосленог са рада запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 90.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 89. овог Правилника и пуног износа основне зараде:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
2. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 70. тач. 2, 3 и 4 овог Правилника.

Члан 91.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 70, тач. 2. и 3. овог Правилника да, уместо отказа уговора о раду, изрекне **меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде**, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1 овог члана може да се изрекне **у трајању од једног до три радна дана**.

10. Заштита појединачних права

Члан 92.

Ако настане спор између Факултета и запосленог, Факултет и запослени могу да спорно питање реше споразумно.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и Факултет и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писменом облику.

Члан 93.

Ако се Факултет или запослени не изјасне о предлогу за решавање спорног питања споразумно у року од три дана од дана подношења предлога или ако запослени и Факултет не могу спорно питање да реше споразумно, спорно питање могу да изнесу пред арбитром.

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

Рок за покретање поступка јесте 3 дана од дана достављања решења запосленог.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 5 овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Факултет и запосленог.

X СИНДИКАЛНО ОРГАНИЗОВАЊЕ И ШТРАЈК

Члан 94.

Факултет је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на заштиту права и унапређења професионалних и економских интереса његових чланова.

Члан 95.

Факултет је дужан да синдикату омогући рад у складу са његовом улогом и задацима, и то:

- да разматра и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама на Факултету од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених,
- да обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених,

- да обезбеди синдикату коришћење просторија, пружа потребне стручне, административне и техничке услуге неопходне за његов рад,
- да омогући представницима синдиката да истичу одговарајућа обавештења на огласним таблама.

Члан 96.

Председник синдиката и чланови одбора не могу се довести у неповољнији положај због своје синдикалне активности, ако поступају у складу са законом и овим Правилником.

Члан 97.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да се тиме не ремети нормативно функционисање Факултета и да то не ремети редован процес рада на Факултету.

Члан 98.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са законом и овим Уговором.

За време штрајка мора се поштовати минимум процеса рада.

Члан 99.

Уколико се због неостваривања загарантованих права запослених организује штрајк, исти ће бити спроведен у складу са законом, а запосленима који у њему учествују обезбедиће се накнада зараде.

XI ПРИМЕНА И ВАЖЕЊЕ ПРАВИЛНИКА

Члан 100.

Овај Правилник обавезује све запослене на Факултету.

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 101.

Правилник ступа на снагу 8 дана од дана објављивања на огласној табли и на сајту Факултета.

Правилник објављен дана 7. августа 2008. год.

Ступио на снагу дана 15. августа 2008. год.



ДЕКАН
ТЕХНИЧКОГ ФАКУЛТЕТА
Проф. др Јерослав М. Живанић, дипл. инж. ел.