

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

Дана, 18.2.2026. године

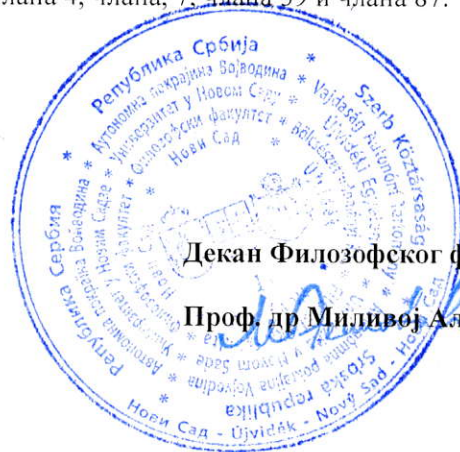
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ У НОВОМ САДУ
СЕКРЕТАРИЈАТ

Примљено: 18.2.2026		
Ори. јед.	Број	Датум
02	128/1	

Савету Факултета

Предмет: Предлог за измену и допуну Правилника о раду Филозофског факултета у Новом Саду

Ради усклађивања Правилника о раду са Посебним колективним уговором за високо образовање ("Сл. гласник РС", број 86/2019, 93/2020 и 12/2025) и ради техничких промена у тексту предлаже се измена и допуна члана 4, члана 7, члана 39 и члана 87.



Декан Филозофског факултета

Проф. др Миливој Алановић

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
Број: 02-482/1
Дана, 26.6.2019. године

На основу члана 3. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017. и 113/2017), Савет Филозофског факултета на седници одржаној дана 26.6.2019. године усвојио је

ПРАВИЛНИК О РАДУ ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА У НОВОМ САДУ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности запослених на Филозофском факултету у Новом Саду (у даљем тексту ”запослени”) и Филозофског факултета у Новом Саду (у даљем тексту: ”Факултет”).

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене на Факултету.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду, Закона о високом образовању и Закона о науци и истраживањима.

Члан 4.

Запослени на Факултету остварују права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, осим оних права и обавеза која су уређена Законом о високом образовању и Законом о научноистраживачкој делатности и то:

- звање наставника и сарадника;
- услови и начин заснивања радног односа сарадника;
- услови за избор наставника Факултета;
- поступак за избор наставника и сарадника;
- плаћено одсуство ради стручног усавршавања;
- продужавање изборног периода;
- услови и начин заснивања радног односа ненаставног особља;
- радно време и распоред радног времена;
- престанак радног односа због испуњености услова за одлазак у пензију.

РАДНИ ОДНОСИ

Заснивање радног односа

Члан 5.

Радни однос на Факултету може засновати лице које испуњава опште услове предвиђене законом и посебне услове предвиђене Статутом Факултета и Правилником о организацији и систематизацији послова Факултета којим се утврђује број радних места,

врста и степен стручне спреме, потребна знања и искуства и других услова потребних за заснивање радног односа на појединачном радном месту.

Члан 6.

Радни однос заснива се Уговором о раду на одређено или неодређено време у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању, Статутом Факултета и другим општим актима Факултета.

Факултет је дужан да, са лицем које заснива радни однос пре ступања на рад, закључи Уговор о раду у писном облику.

Члан 7.

Уговор о раду не може да садржи одредбе којима се запосленом даје мање права или се утврђују неповољнији услови рада од оних утврђених Законом о раду и овим Правилником.

Заснивање радног односа са ненаставним особљем

Члан 8.

О потреби заснивања радног односа код послодавца одлучује декан, у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних места.

На основу ове одлуке Факултет пријављује Националној служби за запошљавање слободно радно место и исто оглашава на интернет-сајту Факултета.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и у име послодавца декан или лице које он овласти, у писаном облику.

Поред општих услова предвиђених законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора да испуњава и посебне услове предвиђене законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места или другим општим актом Послодавца.

Послодавац је дужан да при пријему новозапосленог о томе информисе Синдикат.

Поступак, начин и услови избора у наставничко и сарадничко звање регулисани су општим актима Универзитета.

Члан 9.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену provedном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

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

Члан 10.

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

Члан 11.

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

Запослени млађи од 18 година и запослени инвалиди имају право на посебну заштиту у складу са законом.

Члан 12.

Одлуку о избору кандидата доноси декан Факултета.

Члан 13.

Одредбе овог Правилника које се односе на начин и услове заснивања радног односа за радна места ван наставе примењују се сходно и код заснивања радног односа за радна места у настави, када Законом о високом образовању или Статутом Факултета није друкчије одређено.

Претходно проверавање радних способности и пробни рад код ненаставног особља

Члан 14.

Општим актом Факултета могу се утврдити радна места за која је као посебан услов за рад предвиђен пробни рад, осим за приправничка радна места.

Члан 15.

Претходну проверу радних способности врши посебна Комисија састављена од 3 члана који имају најмање исти степен стручне спреме као кандидат.

Комисију именује декан.

Комисију могу да чине и лица која нису запослена код послодавца и то у случају када нема довољан број запослених који имају најмање исти степен стручне спреме као кандидат.

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

Начин оцењивања одређује декан у одлуци о образовању Комисије.

Члан 16.

Пробни рад не може да траје дуже од 3 месеца.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада.

Члан 17.

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

Комисију именује декан.

Комисија је дужна да поднесе свој извештај декану.

Стручно, односно научно оспособљавање и усавршавање

Члан 18.

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

Трошкови образовања, стручног, односно научног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора у складу са законом и општим актима.

Одлуку о потреби стручног, односно научног оспособљавања сваког појединачног запосленог доноси декан самостално или декан по препоруци шефа одсека, а у случају стручног оспособљавања наставног особља одлуку доноси декан уз претходну сагласност Наставно-научног већа.

Члан 19.

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

Члан 20.

Факултет може упутити запосленог на стручно, односно научно усавршавање, као и организовати неки од облика интерног научног, стручног усавршавања уколико то захтвају послови које запослени обавља.

Члан 21.

Научно, односно стручно усавршавање може се остварити у земљи или иностранству путем једног од следећих облика:

- стручним предавањима, семинарима, саветовањима, конгресима и симпозијумима и програмима размене наставног и ненаставног особља;
- похађањем програма тематских специјализованих школа, курсева, односно течајева, студијским путовањима и другим видовима усавршавања,
- усавршавање страних језика.

Члан 22.

Послодавац може организовати и интерно стручно усавршавање и запосленом који је похађао овај програм издати сертификат да је успешно урадио контролни испит или тест.

Члан 23.

Одлуку о упућивању на неки од предвиђених облика научног, односно стручног усавршавања у земљи или иностранству доноси декан Факултета самостално или на основу писмено образложеног предлога шефа одсека на ком запослени ради, а у случају стручног оспособљавања ненаставног особља одлуку доноси декан уз претходну сагласност Наставно-научног већа.

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

Запослени за време научног, односно стручног усавршавања има право да одсуствује са рада уз накнаду зараде и друга права и обавезе сагласно одредбама из уговора.

Распоређивање запослених

Члан 24.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. Закона о раду;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 25.

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

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запосленом који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, у складу са чланом задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2. Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора. Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 26.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172. Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

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

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

Члан 27.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Радно време

Члан 28.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова у радној недељи.

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

Члан 29.

Радно време запослених утврђује декан.

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

Радно време скриптарнице, библиотекара, портира и спремачица утврђује се уговором о раду у складу са потребама рада Послодавца.

Радно време запосленог у настави утврђује се према распореду наставне и научне активности на Факултету, а у складу са усвојеним Радним календаром за текућу школску годину.

Члан 30.

Радна недеља за ненаставно особље, по правилу, траје пет радних дана, с тим што послодавац 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.

Сатница радног времена и радни дани наставног особља нису фиксирани, већ се усклађују са распоредом часова, распоредом испита и распоредом консултација који се одвијају од 7,00 до 21,00 час седам дана у недељи, као и распоредом седница факултетских тела и другим обавезама наставног и научног рада.

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 31.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања посла и у другим случајевима када је неопходно да се у предвиђеном року заврши посао који је планиран.

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.

Члан 32.

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

- више силе,
- изненадног повећања обима рада који треба да траје краће време и
- када у одређеном року мора да се заврши посао који није било могуће планирати.

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

Запослени не може да ради дуже од дванаест сати дневно, укључујући прековремени рад.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће и запослени млађи од 18 година не могу да раде прековремено.

Прековремени рад запослени обавља по налогу декана или шефа одсека уз сагласност декана.

Одмори и одсуства ненаставног особља

Члан 33.

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 34.

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.

Годишњи одмор ненаставног особља

Члан 35.

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

1. доприноса на раду:

- за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
- за врло успешне резултате – 3 радна дана,
- за успешне резултате – 2 радна дана.

Образложени предлог за увећање годишњег одмора по основу доприноса на раду предлаже непосредни руководилац, а коначун одлуку доноси декан Факултета.

2. услова рада:

- рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
- редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
- отежани услови рада, у складу са актом установе – 1 радни дан;

3. радног искуства:

- од 5 до 10 година рада – 2 радна дана,
- од 10 до 20 година рада – 3 радна дана,
- од 20 до 30 година рада – 4 радна дана,
- преко 30 година рада – 5 радних дана;

4. образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана;
- за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од три године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана;
- за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године – 2 радна дана;

– за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године – 1 радни дан;

5. других критеријума:

– запосленом: особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана;

– запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота – 4 радна дана.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ: који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, када сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци.

Не сматра се у смислу овог уговора самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 35 радних дана.

Годишњи одмор наставног особља

Члан 36.

Годишњи одмор наставно особље користи за време зимског и летњег распуста чија је дужина одређена Радним календаром за текућу школску годину који се усваја на начин предвиђен Статутом Факултета односно заврштеком наставе.

У случају спречености за коришћење годишњег одмора наставног особља за време трајања распуста дужина трајања годишњег одмора утврђује се на исти начин као и за ненаставно особље и о томе одлучује декан Факултета у форми решења.

Годишњи одмор не може трајати дужа од 35 радних дана.

Члан 37.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује декан на основу овог Правилника и потреба рада код Послодавца.

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 38.

Запослени може да користи годишњи одмор у непрекидном трајању.

Запослени може да користи годишњи одмор у два или више делова тако што први део у трајању од најмање две радне недеље користи у текућој календарској години, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

Члан 39.

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 – до 5 радних дана;

- порођаја супруге – до 5 радних дана;
- теже болести члана уже породице – до 5 радних дана;
- заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – до 5 радних дана;
- селидба сопственог домаћинства на подручју истог места ~~рада~~ – до 2 радна дана;
- селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – до 3 радна дана;
- полагање стручног или другог испита у зависности колико траје – од 1 до 5 радних дана;
- учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и сл. – до 7 радних дана
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана.
- првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе- 2 радна дана.

Напомена: Усклађивање са чланом 14 ПКУ.

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

- смрти члана уже породице – до 5 радних дана;
- добровољног давања крви, рачунајући дан давања крви – до 2 радна дана;

Члановима уже породице у смисли овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођени браћа и сестре, браћа и сестре по оцу имајци, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Одлуку о одобравању плаћеног одсуства по наведеним основима доноси декан, а укупан број дана по основу плаћеног одсуства по наведеним основама у току године не може бити већи од 5 радних дана.

Члан 40.

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

Члан 41.

Факултет може одобрити одсуство из наставе наставницима и сарадницима Факултета ради стручног или научног усавршавања на предлог одсека, а одлуку о томе доноси Наставно-научно веће Факултета у складу са Статутом Факултета, те уз поштовање процедуре и рокова утврђених Статутом Факултета.

Члан 42.

Наставнику после 5 година проведених у настави на Факултету може бити одобрено плаћено одсуство ради стручног или научног усавршавања у складу са Статутом Факултета.

Члан 43.

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

- дошколовавања – од 30 дана до три године;
- учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта;
- израде докторске дисертације – до годину дана.

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

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

Одлуку о одобравању неплаћеног одсуства на предлог Наставно-научног већа у случају из става 1. доноси декан, а у случајевима из става 2. овог члана Правилника одлуку доноси декан самостално, а све у складу са потребама процеса рада Факултета.

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

Члан 44.

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

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 45.

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

Члан 46.

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 здравља на раду код Послодавца и Актом о процени ризика радних места код Послодавца.

Члан 47.

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

Послодавац је дужан да 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.

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

Уговорне стране сагласно констатују да је Послодавац донео Акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини.

Послодавац је дужан 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.

Послодавац је дужан да организује послове безбедности и заштите здравља на раду.

Члан 48.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на које је одређен, 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 послодавца 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 послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 49.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

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

Члан 50.

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

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

Члан 51.

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

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

Члан 52.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Члан 53.

Права из чл. 91. и 92. Закона о раду има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 54.

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

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

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 55.

Уговором о раду могу да се утврде послови 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 послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

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

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције и по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 4. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 56.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Факултету, 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 57.

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 шеф одсека, где ради запослени који је штету проузроковао.

Члан 58.

Предлог шефа одсека, декану или лицу које је он овластио, даје се у писменом облику, а након спроведеног поступка, који 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 Факултету.

Члан 59.

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 висина, 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 у коме 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 и пристанка надокнаде штете, декан или овлашћено лице могу да покрену спор код надлежног суда.

Члан 60.

Декан или овлашћено лице могу 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.

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

Члан 61.

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

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА / ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Престанак радног односа

Члан 62.

Запосленом радни однос престаје на Факултету:

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 запосленог,
6. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
7. смрћу запосленог,
8. у другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 63.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Факултета у случајевима и под условима прописаним Законом о раду.

Члан 64.

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

Члан 65.

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:

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези с радом;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа.

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

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

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

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

- 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;
- ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 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;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави да ради код послодавца.

Напомена: Измена ради усклађивања са изменама и допунама Закона о раду и увођења е-боловања.

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

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

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 66.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. став 2. и 3. Закона о раду, 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 послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 67.

Уколико Факултет запосленом отказује уговор о раду због тога што је запослени својом кривицом учинио повреду радне обавезе, као и због тога што не поштује радну дисциплину, односно зато што је његово понашање такво да не може да настави да ради на Факултету, Факултет је дужан да, пре отказа уговора о раду, запосленог писмено упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8

дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења, а у складу са чланом 180. став 2. Закона о раду.

Члан 68.

Факултет 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 69.

Поступак у случају отказа

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

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 70.

Достављање акта о отказу о раду

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 послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 71.

Обавеза исплате и накнаде зараде

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

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

Члан 72.

У случају отказа уговора о раду због тзв. технолошког вишка који је спроведен у складу са законом, Факултет је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини

утврђеној општим актима која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Зарадом у смислу претходног става овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 73.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, не сматра се:

- то што је запослени привремено спречен због болести, несреће на послу или професионалног обољења;
- то што запослени користи породилско одсуство или одсуство са рада због неге детета;
- то што је запослени на одслужењу или дослужењу војног рока;
- то што је запослени члан какве политичке странке, синдиката или због пола, језика, националне припадности, социјалног порекла, сексуалне оријентације, вероисповести, политичког или другог уверења или каквог личног својства, као и зато што се ради заштите својих права запослени обраћао синдикату или другим органима надлежним за заштиту права из радног односа.

Члан 74.

Факултет може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима само из оправданих разлога, а у складу са чланом 171, чланом 172. и чланом 172. Закона о раду.

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

Незаконити отказ

Члан 75.

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, Факултет је дужан 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.

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 76.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада као је против њега покренуто кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности или ако је повреда такве природе да запослени не може да настави рад код послодавца.

Под имовином веће вредности у смислу става 1. овог члана сматра се имовина чија је вредност већа од 20.000,00 динара.

Члан 77.

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

Члан 78.

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

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

Члан 79.

Удаљење запосленог са посла може да траје најдуже три месеца и у том периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2 и 3. Закона о раду.

Члан 80.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 168. Закона о раду и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечни пораст зараде запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

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 179. став 2. и 3. Закона о раду.

ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 81.

Декан Факултет је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских и организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Декан Факултета је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом Факултета и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 82.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

б) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Декан је дужан да предлог програма из члана 130. овог Колективног уговора достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније одам дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Синдикат је дужан да достави мишљење о предложеном програму из члана 130. овог Колективног уговора у року од 15 дана од дана достављања програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана, достави послодавцу предлог мера у циљу спречавања или смањивања броја отказа уговора о раду на најмању меру, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 83.

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 Савет Факултета, на предлог репрезентативног синдиката и 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 84.

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 85.

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

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

- 5) за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање – 5 бодова.
3. резултати рада:
- 1) однос према радним обавезама и пословима
 - реализација програма и задатака – 1 бод;
 - редован долазак на посао – 1 бод;
 - однос према другим запосленима – 1 бод;
 - однос према студентима (евалуација) – од 1 до 5 бодова.
 - 2) учествовање на такмичењима и остварени резултати – 2 бода;
 - 3) доприноси у педагошком раду:
 - објављени радови – 1 бод;
 - стручни радови – 1 бод;
 - издавање уџбеника – 1 бод.
4. имовно стање:
- 1) укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – 2 бода;
 - 2) укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – 3 бода;
 - 3) укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова.
5. здравствено стање – на основу налаза надлежне здравствене установе:
- 1) инвалид друге категорије – 5 бодова;
 - 2) хронични и тешки болесник – 3 бода;
 - 3) запослени који болује од професионалне болести – 2 бода.
6. број деце на редовном школовању:
- 1) ако запослени има једно малолетно или дете на школовању – 1 бод;
 - 2) ако запослени има двоје малолетне деце или децу на школовању – 3 бода;
 - 3) ако запослени има троје и више малолетне деце или деце на школовању – 5 бодова.

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

Члан 86.

За запосленог за чијим је радом престала потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 137. 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 87.

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.

Члан 88.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, општина актима послодавца или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то у висини која је утврђена Законом о раду.

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

Евиденција доласка и одласка са посла

Члан 89.

Евиденцију присуства на послу запослених на Факултету воде лица задужена за вођење евиденције:

- шефови одсека за наставно особље које по организацији рада припадају одсеку;
- шефови служби, односно управник Библиотеке за запослене који по организацији рада припадају служби користећи и евиденцију доласка и одласка са посла коју воде портири.

Лице задужено за вођење евиденције задужује ко ће у његовом одсуству уместо њега водити евиденцију присутности на послу.

Члан 90.

Служба за опште и правне послове уноси у факултетски информациони систем сва решења о одсуствима која су одобрена од стране овлашћених лица (плаћеним или неплаћеним одсуствима), податке о породилском одсуству и одсуству ради неге детета у складу са приложеном документацијом.

Служба за финансијско-материјалне послове уноси у факултетски информрациони систем податке о боловањима која су достављена на прописаном обрасцу, као и податке о нерадиним данима у складу са законом.

Након уношења наведених података формира се листа запослених по организационим јединицима која се доставља шефу одсека или шефу службе како би се унели следећи подаци:

- напомена о извршавању обавеза по месечном наставном плану за наставно особље у оквиру 40 часовне радне недеље;
- подаци о прековременом раду (име и презиме запосленог, број остварених сати прековременог рада, датум као и разлог прековременог рада)
- подаци о неоправданом одсуству.

Члан 91.

Лице задужено за вођење евиденције доставља Служби за финансијско-материјалне послове потписану и заведену листу евиденција присуства на послу.

Листа евиденција доставља се једном месечно, а најкасније до 3. за претходни месец.

Нетачно приказивање података у евиденцији присуства на послу представља повреду радне обавезе.

ОСТАВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 92.

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

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

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

ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 93.

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 94.

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 95.

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 упуту орган пословођења са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 96.

Уколико Факултет не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен овим Правилником, Синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 97.

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 98.

Факултет не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом.

ДРУГА ПИТАЊА ОД ЗНАЧАЈА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 99.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење и одлука о остваривању права, обавеза и одговорности са поуком о правном леку у складу са Законом о раду и Законом о општем управном поступку.

Достављање писмена из претходног члана врши се личним уручењем или уручењем преко поште.

Ако радник одбије пријем писмена или не борави на пријављеној адреси, уручење писмена врши се истицањем на огласној табли Факултета.

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

Члан 100.

Факултет може, у зависности од прилива сопствених средстава, издвојити средства за решавање стамбених потреба запослених на Факултету.

Посебним актом уредиће се начин и критеријум за издвајање и коришћење средстава из става 1. овог члана.

Члан 101.

Обавештавање запосленог на Факултету врши се истицањем свих обавештења на огласној табли Факултета.

Члан 102.

Запослени на Факултету могу почети штрајк по поступку и на начин утврђен Законом о штрајку.

Сходно ставу 1. овог члана штрајк на Факултету може почети ако се претходно обезбеди минимум процеса рада.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 103.

Овај Правилник ступа на снагу 8 дана од дана потписивања.

Председник Савета Факултета

Проф. др Јасмина Грковић-Мејџор