



Република Србија – АП Војводина  
Универзитет у Новом Саду  
Технички факултет «Михајло Пупин»  
Зрењанин, Буре Ђаковића бб  
[www.tfzr.uns.ac.rs](http://www.tfzr.uns.ac.rs)  
Тел.023/550-515 факс: 023/550-520  
ПИБ: 101161200

---



Технички факултет  
„Михајло Пупин“ Зрењанин  
Дел. број 01-253/13  
Датум 29.12.2025.  
23000 Зрењанин

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

На основу члана 89. Закона о високом образовању («Службени гласник РС» бр. 88/2017, 73/20018, 27/2018- др. закон 67/2019, 6/2020- др. закон, 11/2021- аутентично тумачење, 67/2021, 67/2021- др- закон, 76/2023 и 19/2025), одредбе члана 3. Закона о раду („Службени гласник РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017- одлука УС, 113/2017 и 95/2018 аутентично тумачење) члана 41. став 1. Статута Техничког факултета „Михајло Пупин“ Зрењанин од 05.11.2024. године, Савет факултета усвојио је:

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

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

#### **Члан 2.**

На права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и других прописа, Посебног колективног уговора за високо образовање, Статута и других општих аката Факултета.

#### **Члан 3.**

Поред права утврђених важећим прописима, запослени има право и на друге облике заштите у складу са овим Правилником.

### **2. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 4.**

Радни однос се може засновати са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Законом, односно Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Радни однос са лицем млађем од 18 година живота Послодавац може да заснује само уз писану сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца.

#### **Члан 5.**

Радни однос се заснива уговором о раду у складу са Законом, без обавезе оглашавања слободног радног места преко организације надлежне за послове запошљавања.

Изузетно, ако послодавац процени да се путем оглашавања преко организације из става 1. овог члана, може обезбедити бољи избор кандидата за заснивање радног односа, извршиће пријаву слободног радног места уз обавезу оглашавања тој организацији, у складу са важећим прописима из ове области.

Лице које се прими у радни однос је обавезно да обавести Послодавца о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова или могу да угрозе здравље других запослених.

#### Члан 6.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Факултета,
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта,
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који је услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, непуно или скраћено)
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
12. рокове исплате зараде и других примања на које запослени има право,
13. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из тачке 11-13 овог члана, ако су они утврђени Законом, Правилником о утврђивању плате, накнаде плате и других примања који се примењују на Факултету, Правилником о раду или другим актом Факултета у складу са Законом, у ком случају у уговору о раду се мора назначити акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

#### Члан 7.

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

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду, а ако 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 послодавац и запослени другачије договоре.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и декан Факултета или лице које он овласти.

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

#### Члан 8.

Радни однос се заснива на одређено или неодређено време.

Радни однос на одређено време ненаставно особље заснива за обављање послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком

или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба за период који непрекидно или са прекидима трају најдуже 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из претходног става.

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

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

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

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

#### Члан 9.

На поступак за избор у звање и заснивање радног односа наставника, сарадника и истраживача примениће се одговарајуће одредбе Закона о високом образовању и Закона о научно-истраживачкој делатности.

#### Члан 10.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду, који може да траје најдуже шест месеци.

Оцену пробног рада врши декан или лице које он овласти.

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

Пре истека времена за које је уговорен пробни рад, послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од 5 радних дана. У том случају послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

#### Члан 11.

Радни однос се заснива са пуним или непуним радним временом у зависности од потребе послодавца, што се уређује уговором о раду у складу са Законом.

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

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

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

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

#### Члан 12.

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

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана поред одредаба из члана 33. Закона о раду садржи и:

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

Основна плата запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне плате запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

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

Уколико се укаже потреба, запослени може по одобрењу декана, на предлог непосредног руководиоца, да обавља посао ван просторија Факултета, односно од куће.

#### Члан 13.

Послодавац може да заснује радни однос и 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 утврђено Законом или Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Приправнички стаж за ненаставно особље траје:

1. За лице са средњом стручном спремом - 3 месеца
2. За лице са вишом и високом стручном спремом - 6 месеци

#### Члан 14.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права, обавезе и одговорности по основу радног односа у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

#### Члан 15.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време и садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Приправник обавља приправнички стаж и полаже приправнички испит по програму, који доноси декан.

Приправник полаже приправнички испит пред трочланом комисијом коју именује декан и чији чланови морају имати најмање онај степен стручне спреме као и приправник који полаже испит.

Приправнику који не положи приправнички испит престаје радни однос.

### ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

#### Члан 16.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту анекс уговора) у случајевима утврђеним законом или уговором о раду.

Уз анекс уговора о раду декан 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 одређеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим Правилником, оспорава законитост анекса уговора. Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 2. овог члана.

#### Члан 17.

Уколико 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 16. овог Правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из претходног става овог члана, запослени задржава основну зараду утврђену за посао за кога се премешта, ако је то за њега повољније.

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса уговора о раду утврђен у члану 16. овог уговора.

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

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

#### Члан 18.

Запослени може да буде привремено упућен код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад на Факултет.

#### Члан 19.

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

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

### **ПОЈАМ РАДНОГ ВРЕМЕНА**

#### Члан 20.

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

Заполени се са деканом може споразумети да један период од радног времена у оквиру уговореног радног времена обавља код куће.

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

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, уколико се за тим укаже потреба, у договору декана и запосленог.

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

## **ПУНО И НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ**

### **Члан 21.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно или краће, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из претходног става остварује сва права из радног односа, као да ради са пуним радним временом.

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

### **Члан 22.**

На захтев послодавца 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.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно.

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

## **РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА**

### **Члан 23.**

Одлуке о раду са пуним радним временом, скраћеним радним временом, прековременом раду, распореду радног времена, прерасподели радног времена ноћном и сменском раду, доноси декан Факултета у складу са Законом и овим Правилником.

### **Члан 24.**

Радна недеља траје, по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

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

### **Члан 25.**

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

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

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

У случају из става 3. овог члана запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

#### Члан 26.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена, а одлуку када ће се одмор користити доноси декан.

#### Члан 27.

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

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из претходног става, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор, по правилу се користи недељом.

Декан може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, декан је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

#### Члан 28.

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

1. по основу доприноса на раду - до 2 радна дана,

2. за услове рада - 2 радна дана,

3. на основу 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;

1. по основу других критеријума

- запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју - 4 радна дана,
- запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 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.

#### Члан 29.

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 28. овог Правилника (сразмерни део), за сваки месец рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

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

#### Члан 30.

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

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

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

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

#### Члан 31.

У зависности од потребе посла, декан одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

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

Решење о коришћењу годишњег одмора може се запосленом доставити и у електронској форми, а на захтев запосленог, решење му се доставља и у писаној форми.

#### Члан 32.

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

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

### **Плаћено одсуство**

#### Члан 33.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у укупном трајању од 5 радних дана у следећим случајевима:

1. склапање брака - 5 радних дана,
2. порођај супруге - 5 радних дана,
3. теже болести члана уже породице - 5 радних дана,
4. заштите и отклањања од штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром - 5 радних дана,

5. селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана,
6. селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана,
7. полагање стручног или другог испита у зависности колико траје – од 1-5 радних дана,
8. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, програм образовања за синдикалне активности у организацији синдиката и сл. - 5-7 радних дана.
9. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 5 радних дана,
10. првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – два радна 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, рачунајући дан давања крви, укупно 2 узастопна радна дана,
3. стручног усавршавања у ужој научној области за коју је наставник, односно сарадник биран - до 30 радних дана,
4. присуствовање седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана - 1 радни дан,
5. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима - према трајању истих,
6. држање предавања по позиву на страном Универзитету, сагласно позиву.

Члановима уже породице у смислу Закона о раду сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојитељ, усвојеник, штићеник и старатељ.

### **Неплаћено одсуство**

#### **Члан 34.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима :

1. дошколовавања - 30 дана до једне године,
2. израде специјалистичког рада – до 3 месеца,
3. израде магистарског рада - до 6 месеци,
4. учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта,
5. израде докторске дисертације - до годину дана.

На захтев запосленог, декан може да омогући запосленом коришћење неплаћеног одсуства у следећим случајевима:

1. учествовања запосленог у оквиру међународне техничке или просветно-културне сарадње у иностранству - до 30 дана,

2. неговање болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојиоца запосленог - 5 радних дана,
3. стручног усавршавања запосленог - до 2 године,

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

### **Мировање радног односа**

#### **Члан 35.**

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

### **Стручно усавршавање запослених**

#### **Члан 36.**

Послодавац је дужан да у складу са потребама научно-наставног рада, применом процеса рада или техничко-технолошким унапређењем и потребама радног места омогући стално стручно оспособљавање и усавршавање запослених.

Стручно усавршавање запослених обавља се: самообразовањем, школовањем, студијским радом, студијским путовањима, учествовањем у раду конгреса, семинара, симпозијума, курсева и сличних активности.

#### **Члан 37.**

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

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

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаној форми.

Новчана накнада из претходног става на сматра се зарадом у смислу одредаба Закона о раду.

#### **Члан 38.**

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава и других извора, а на основу плана образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

#### **Члан 39.**

За запослене са нижом и средњом стручном спремом код послодавца се може организовати стручно оспособљавање за обављање послова и радних задатака на које могу бити распоређени, односно које могу обављати у радном времену.

### **Безбедност и здравље на раду**

#### Члан 40.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са Законом и општим актима којима се уређује безбедност и здравље на раду код Послодавца. Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима, а нису у радном односу код Послодавца, као и лица која се затекну у радној околини код послодавца.

#### Члан 41.

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 организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља, а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

#### Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Одлуку о опреми и средствима личне заштите који се издају запосленом, доноси декан.

#### Члан 43.

Послодавац је дужан да приликом организовања рада и радног процеса, обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот и здравље запосленог. 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 изложености екстремним температурама и вибрацијама.

Декан је дужан да запосленој из става 2. овог члана, обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство. Запослена за време трудноће и запослена који доји дете не може да ради прековремено, 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 декана или непосредног руководиоца.

**Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама**

#### Члан 44.

Послови са повећаним ризиком утврђују се на основу следећих критеријума:

- штетност по здравље запосленог (повећана бука и вибрације, биолошке штетности и др.)
- присутност ризика у раду,
- врста рада која захтева посебне здравствене, физичке и психофизичке способности.

#### Члан 45.

Запислени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду, како не би угрозио своју безбедност и здравље, безбедност и здравље запослених и других лица, као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 46.

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

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере безбедности и здравља на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 47.

Запослени код послодавца бирају свог представника за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених из става 1. овог члана има право да учествује у разматрању свих питања која се односе на безбедност и здравље на раду, а дужан је да најмање једном годишње достави запосленима извештај о стању и предузетим мерама у области безбедности и здравља на раду код Послодавца.

#### Члан 48

Запосленој особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са Законом, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са Законом.

Декан може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу претходног става.

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

#### Члан 49.

Запослени има право на одговарајућу плату, накнаду плате и друга примања у складу са посебним Правилником о утврђивању плата, накнада и осталих личних примања у складу са Законом.

Послодавац је дужан да примања, утврђена у ставу 1. овог члана, исплати у складу са посебним Правилником и Законом.

#### Члан 50.

Запосленом се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварује код Послодавца.

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

Плату у складу са овим Правилником, чини плата коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећана плата, накнада плате и друга примања, осим трошкова за долазак и одлазак са рада, трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, отпремнине при одласку у пензију, солидарне помоћи, јубиларне награде и помоћи у случају смрти запосленог или члана његове породице.

#### Члан 51.

Плата запосленог за обављени рад и време проведено на раду, утврђује се појединачно уговором о раду.

#### Члан 52.

Плата декана утврђује се посебним уговором, који закључују декан Факултета и Савет Факултета, у складу са одредбама посебног Правилника.

Уговором из става 1. овог члана регулишу се услови под којима се плата исплаћује, санкције за неизвршење уговорених обавеза и друга питања која се односе на преузете обавезе и овлашћења.

#### Члан 53.

Приликом утврђивања плате запослених, послодавац је обавезан да се придржава прописа којима се регулише ова материја.

### **Накнада штете**

#### Члан 54.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу, покреће декан, односно запослени кога декан овласти писаним путем, у року од 5 дана од дана пријема писане пријаве или сазнања за проузроковану штету.

#### Члан 55.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде штете утврђује комисија коју образује декан Факултета или запослени кога декан овласти писаним путем.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете коју је проузроковао запослени утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 3. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу, који се одређује проценом штете или вештачењем од стране стручног лица.

#### Члан 56.

По спроведеном поступку из члана 47. и 48. овог Правилника сачињава се записник и утврђује висина штете на основу кога декан доноси решење о одговорности запосленог или ослобађању од одговорности.

Саставни део записника је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да надокнади штету у утврђеном року, о штети одлучује надлежни суд.

Уколико би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај, може се ослободити од накнаде штете, осим ако је штету проузроковао намерно.

Одлука из става 5. овог члана доноси се на основу молбе, односно предлога запосленог који је штету проузроковао.

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

### **Престанак радног односа**

#### Члан 57.

Радни однос престаје:

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

#### Члан 58.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди бављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке,
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне,

4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
5. у случају престанка рада Факултета у складу са Законом.

#### Члан 59.

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

#### Члан 60.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа – отказни рок.

#### Члан 61.

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

- 1.ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова које ради,
2. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
- 3.ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа или неплаћеног одсуства,

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

- 1.ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- 2.ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- 3.ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- 4.ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- 5.ако се не придржава односно не спроводи одлуке органа послодавца,
- 6.фалсификовање новчаних или других службених докумената,
- 7.несавесно чување службених списа или података,
- 8.ускраћивање, односно неовлашћено давање података или давање нетачних података овлашћеним органима,
- 9.насилничко, недолично или увредљиво понашање према запосленима, као према странкама и студентима,
- 10.неоправдан изостанак са рада најмање два узастопна радна дана,
- 11.одбије да изврши прописани здравствени преглед,
- 12.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:

- 1.ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,
- 2.ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду,

3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може имати утицаја на обављање посла,
5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут здравственој оцени,
8. ако запослени неоправдано касни на посао или напушта рад, пре истека радног времена, најмање 4 радна дана у току месеца,
9. ако се запослени наставник или сарадник радно ангажује на другој високошколској установи, без претходне сагласности катедре и наставно-научног већа,
10. ако у року од 24 часа не обавести непосредног руководиоца о разлозима спречености доласка на рад,
11. ако изазове неред или тучу или учествује у тучи у просторијама Факултета,
12. активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених на Факултету које се понавља, а које има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог, које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор, као подстицање на такво понашање,
13. вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запослене-ог, у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење,
14. злоупотреба права на заштиту од злостављања, односно сексуалног узнемиравања, уколико је запослени свестан или је морао бити свестан да не постоје разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, односно сексуалног узнемиравања, а покрене или иницира покретање поступка, са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу,
15. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

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

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоје оправдани разлози који се односи на потребе послодавца и то:

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

#### Члан 62.

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

1. привремено удаљење са рада без накнаде, у трајању од 1-15 радних дана,
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, које се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

### **ПОСТУПАК ПРЕ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА ИЛИ ИЗРИЦАЊА ДРУГЕ МЕРЕ**

#### Члан 63.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 61. став 2. и 3. овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му се остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана, послодавац 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.

Послодавац може запосленом из члана 51. став 1. тачка 1. овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне меру из члана 52. овог правилника, ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

#### Члан 64.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење Синдиката чији је члан у року од осам дана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење Синдиката.

#### Члан 65.

Отказ уговора о раду из члана 51. став 1, 2. и 3. овог Правилника 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 чињенице које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 51. став 1. тачка 2. овог Правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено Законом.

#### Члан 66.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из претходног става овог члана, рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

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

#### Члан 67.

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

Терет доказивања за отказ уговора о раду или стављање у неповољнији положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

#### Члан 68.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 51. став 1. тачка 1. овог Правилника има право на отказни рок који се утврђује у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од 8 дана нити дужи од 30 дана.

- 10 дана ако је навршио до 15 година стажа осигурања,
- 20 дана ако је навршио преко 15 до 25 година стажа осигурања,
- 30 дана ако је навршио преко 25 година стажа осигурања.

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

Запослени може у споразуму са деканом да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада плате у висини утврђеној општим актом или уговором о раду.

#### Члан 69.

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

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

#### Члан 70.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
2. ако запослени непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности – више од 100.000,00 дин.
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је такво понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 53 став 1. овог Правилника.

#### Члан 71.

Удаљење из члана 56. овог Правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 51. став 2. и 3. овог Правилника.

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

#### Члан 72.

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

Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу члана 56. и члана 57. припада разлика између износа накнаде зараде примљене у смислу претходног става и пуног износа накнаде плате примљене у смислу претходног става и пуног износа основне зараде и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине из члана 51. став 2. и 3. овог Правилника.

### **ПРАВНЕ ПОСЛЕДИЦЕ НЕЗАКОНИТОГ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА**

#### Члан 73.

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

Накнада штете из става 1. овог члана, утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази

накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

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

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

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад суд ће, на захтев запосленог, обавезати Послодавца да запосленом исплати накнаду штету у износу од највише 18 плата запосленог у зависности од времена проведеног у радном односу код Послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

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

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

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

#### Члан 74.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

#### Члан 75.

Запослени и послодавац могу споразумно решавати спорна питања.

Спорна питања у смислу претходног става решава арбитар.

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

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

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 послодавца и запосленог.

#### Члан 76.

Запосленом за чијим је радом престала потреба због економских, организационих или технолошких промена, Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду

исплати отпремнину 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.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са Законом.

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

## **ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 77.**

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

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

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

### **Члан 78.**

Спорна питања поводом отказа уговора о раду или исплате минималне зараде послодавац и запослени могу решавати у поступку утврђеним законом.

### **Члан 79.**

Против одлуке, којом је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени или Синдикат, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања одлуке.

### **Члан 80.**

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

## **ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 81.**

Уколико су поједине одредбе овог Правилника супротне Закону о раду, примењиваће се одговарајуће одредбе Закона.

### **Члан 82.**

Овај Правилник ступа на снагу и примењује се даном објављивања на сајту Факултета, његовим објављивањем престаје да важи Правилник број 03-3697/9 од 05.10.2020. године.



ПРЕДСЕДНИК САВЕТА  
Проф. др Елеонора Десница