

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
МЕДИЦИНСКИ ФАКУЛТЕТ
САВЕТ ФАКУЛТЕТА
БРОЈ: 25/VIII-6
ДАТУМ: 25.09.2014.г.

На основу члана 114. Статута Медицинског факултета у Београду, ради усклађивања Правилника са изменама и допунама Закона о раду (Сл.гласник РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/14) Савет Медицинског факултета у Београду, на седници одржаној дана 25.09.2014.год. донео је следећи

**ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА
ПРАВИЛНИКА О РАДУ МЕДИЦИНСКОГ ФАКУЛТЕТА У БЕОГРАДУ**
(усвојен на седници Савета Факултета дана 18.04.2011.год)

Члан 1.

Мења се члан 7. и гласи:

„Уговор о раду садржи:

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

Зарада, накнаде и друга примања, као и рокови за исплату зараде и других примања на која запослени има право утврђују се на основу закона и Правилника о елементима за одређивање зарада, начин утврђивања и исплата зарада и других примања запослених на Медицинском факултету.

Трајање дневног и недељног радног времена утврђено је законом и овим правилником.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона из области рада, Закона о високом образовању и Правилника о елементима за одређивање зарада, начин утврђивања и исплата зарада и других примања запослених на Медицинском факултету“.

Члан 2.

У члану 9. мења се став један и гласи:

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

Иза става један додаје се став два који гласи:

„Пробни рад може да траје најдуже шест месеци“.

Став два и три постају ставови три и четири.

Члан 3.

Мења се члан 10. и гласи:

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

Члан 4.

Наслов „ Премештај на друге послове“ мења се насловом „Имена уговорених услова рада“

Члан 5.

Мења се члан 12. и гласи:

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са законом;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из чл.155. став 1. тачка 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
6. у другим случајевима утврђеним овим Правилником и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става један 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 6.

Брише се наслов: **ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ** испред члана 12а, а члан 12а се мења и гласи:

„Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) запосленом се, у складу са законом доставља писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни 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.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, 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 који не може бити краћи од осам радних дана“.

Члан 7.

Мења се наслов испред члана 13. и гласи: **„Пуно и непуно радно време“**

Члан 8.

Мења се члан 13. и гласи:

„Пуно радно време на Медицинском факултету износи 40 часова у радној недељи а може бити краће али не краће од 36 часова недељно у складу са посебним актом Факултета“.

Члан 9.

У члану 18. мења се став два и гласи:

„Прековремени рад не може да траје дужи од осам часова недељно“

Иза става два додају се нови ставови три и четири који гласе:

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 52. Закона о раду не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.“.

Став три постаје став пет.

Члан 10.

Мења се члан 21. и гласи:

„Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

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

Годишњи одмор се може користити у два дела.

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

Наставници и сарадници могу користити годишњи одмор у време зимског и летњег семестарског распуста.

Изузетно, запослени из претходног става годишњи одмор могу користити по одлуци декана и у време наставе.

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

Члан 11.

У члану 26. додаје се нови став три који гласи:

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

Члан 12.

Мења се члан 27. и гласи:

„Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године до пет радних дана у следећим случајевима:

- ступање запосленог у брак - 5 радних дана;
- порођаја супруге – 5 радних дана;
- заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 3 радна дана;
- селидбе сопственог домаћинства – 2 радна дана;

- полагање стручног или другог испита – 1 радни дан (а највише 5 календарских дана у току године)

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

- 1) пет радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојиоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству“.

Члан 13.

Иза члана 36. додаје се члан 36а гласи:

„Члан 36а

„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 непосредног руководиоца“.

Члан 10.

Брише се наслов под римским бр. XI ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА и члан 51а. и 51б

Члан 14.

Мења се наслов испред члана 54. и гласи:

„ **Отказ уговора о раду**“

Члан 15.

Мења се члан 54 и гласи:

„Декан може запосленом да откаже уговор о раду, у складу са Законом, ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, уколико запослени учини повреду радне обавезе или не поштује радну дисциплину, као и ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе Факултета:

1. Ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
 - ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
 - ако се не врати на рад на Факултет у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у складу са Законом;
2. 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 злоупотреби службени положај или прекорачи службена овлашћења;
 - ако је дао нетачне податке који су од утицаја на доношење одлука надлежних органа;
 - ако прекорачи службене и педагошке односе у раду са студентима, посебно оне који се односе на повреду личног достојанства студента и етику наставничког позива;
 - ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или Статутом.
 - ако закључи уговор уговор којим се радно ангажује на другој високошколској установи или код другог послодавца без претходне сагласности надлежног органа Факултета;
 - ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.
3. Ако не поштује радну дисциплину, и то:
- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге у вези са радом;
 - ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
 - ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад у смислу члана 103 Закона о раду;
 - 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 општим актом Факултета, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету;
- ако не поштује радну дисциплину у вези коришћења радног времена (коришћење одмора у току дневног рада, уредан долазак и одлазак са посла, неоправдано изостаје са посла и остале радње у вези са рационалним коришћењем радног времена)

Запослени се може да упутити на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу, о свом трошку, ради утврђивања околности да ли је право на одсуство због привремене спречености за рад злоупотребио или да ли је на рад дошао под дејством алкохола или других опојних средстава или је исте употребљавао у току радног времена, а одбијање запосленог да се одазове позиву да изврши такву анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

4. 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 Закона о раду;
5. Запосленом може да престане радни однос и у другим случајевима утврђеним Законом и Уговором о раду“.

Члан 16.

Мења се члан 55 и гласи:

Пре отказа уговора о раду у случају из члана 54. тачка. 2. и 3. овог правилника, декан запосленог писаним путем упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду и оставља му рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана обавезно се наводи основ за давање отказа, чињенице и докази који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 17.

Иза члана 55. додаје се нови члан 55а који гласи:

„Члан 55а

„Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 54. тачка. 1. овог правилника, има право на отказни рок који , имајући у виду стаж осигурања не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

Члан 18.

Иза члана 56. додаје се нови наслов: **„Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза“** а члан 57. се мења и гласи:

„Члан 57

Декан може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 54. тачка. 2. и 3. овог правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 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, која 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. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 19.

Иза члана 57. додаје се нови наслов:

„Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере“

Члан 20.

Члан 57а се мења и гласи:

„Члан 57а

Пре отказа уговора о раду у случају из члана 54. тачка 2. и 3. овог правилника, декан запосленог писаним путем упозорава на постојање разлога за отказ уговора о раду и запосленом се оставља рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана наводи се 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“.

Члан 21.

Иза члана 57а додаје се нови наслов:

“ Достављање аката о отказу уговора о раду“

и нови члан 57б који гласи:

„Члан 57б

Декан може запосленом из члана 54. тачка 1. алинеја 1 овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 57. овог правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року“.

Члан 22.

Иза члана 57б додаје се нови члан 57в који гласи:

„Члан 57в

Уговор о раду отказује се решењем, у писменом 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 о раду или решењем није одређен други рок.

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

Члан 23.

У члану 58а у ставу два речи „90 дана“ се замењује речима „60 дана“

Став три се брише.

Члан 24.

Налаже се Стручној служби Факултета да изradi Пречишћен текст Правилника о раду Медицинског факултета у Београду.

Члан 25.

Овај Правилник објавити на интернет страници Медицинског факултета у Београду www.mfub.bg.ac.rs.

Члан 26.

Овај Правилник ступа на снагу осам дана од дана објављивања на интернет страници Факултета.

Доставити:

- Кадровској служби
- Архиви Савета

МЕДИЦИНСКИ ФАКУЛТЕТ
САВЕТ
Председник

Проф. др Цане Тулић