
**УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
МЕДИЦИНСКИ ФАКУЛТЕТ**

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
МЕДИЦИНСКОГ ФАКУЛТЕТА У БЕОГРАДУ
(ПРЕЧИШЋЕНИ ТЕКСТ)**

**Београд
Март 2017**

С а д р ж а ј

<i>Одељак</i>	<i>Назив одељка</i>	<i>Страна</i>
I	ОПШТЕ ОДРЕДБЕ	3
II	ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА - Измена уговорених услова рада	4
III	РАДНО ВРЕМЕ - Пуно и непуно радно време - Скраћено радно време - Прековремени рад	7
IV	ОДМОР И ОДСУСТВА - Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор - Годишњи одмор - Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство) - Одсуство наставника - Одсуство без накнаде (неплаћено одсуство) - Мировање радног односа	8
V	ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	12
VI	БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ	13
VII	ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА - Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе - Обавештење о привременој спречености за рад	13
VIII	ЗАРАДА, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	15
IX	ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ	15
X	НАКНАДА ШТЕТЕ	15
XI	ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА - Отказ уговора о раду - Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза - Поступак пре престанка радног односа или изрицање друге мере - Достављање аката о отказу уговора о раду	17
XII	ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ - Рокови застарелости новчаних потраживања из радног односа	20
XIII	СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ФАКУЛТЕТУ	21
XIV	ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	22

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ – МЕДИЦИНСКИ ФАКУЛТЕТ
Комисија за израду и утврђивање пречишћених текстова
Бр:1750/2
Дана: 01.03.2017.год.

На основу овлашћења Савета од 26.01.2017.год. Комисија за израду и утврђивање пречишћених текстова нормативних аката Медицинског факултета у Београду утврђује

ПРАВИЛНИК О РАДУ МЕДИЦИНСКОГ ФАКУЛТЕТА (ПРЕЧИШЋЕНИ ТЕКСТ)

Пречишћен текст садржи одредбе Правилника о раду донетог на седници Савета факултета дана 23.06.2004.године и одредбе Правилника о изменама и допунама Правилника о раду усвојених на седницама Савета Факултета дана 18.04.2011.год. (одлука бр. 32/V-5/1) , 27.02.2014.год. (одлука бр. 25/V-4) и 25.09.2014.год. (одлука бр. 25/VIII-6)

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Медицинског факултета у Београду (у даљем тексту: Факултет) се уређују права, обавезе и одговорности по основу рада и из радног односа, међусобни односи послодавца (у даљем тексту декан) и запослених, и друга питања из области рада и радних односа.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене Правилником, примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и других прописа.

Члан 2.

Овим правилником се нарочито уређује:

- заснивање радног односа,
- радно време,
- одмори и одсуства,
- заштита запослених,
- забрана конкуренције,
- накнада штете,
- престанак радног односа,
- остваривање и заштита права запослених,
- стручно усавршавање запослених
- зарада, накнада и друга примања
- друга питања из области рада и радних односа.

Члан 2а.

Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених Законом, непосредно ће се применити Закон.

Члан 3.

Запослени на Факултету остварују права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, осим оних права и обавеза која су уређена на другачији начин Законом о универзитету, Законом о научно истраживачком раду и другим прописима који регулишу универзитетско образовање и то:

- звања наставника и сарадника;
- услови за избор наставника и сарадника Факултета;
- звања истраживача;
- одлучивање о појединим правима, обавезама и одговорностима запослених;
- плаћено одсуство ради стручног усавршавања;
- радно време и распоред радног времена и
- престанак радног односа због испуњења услова за одлазак у пензију.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује декан, односно лице кога он овласти у писменој форми.

Члан 5.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим лицем доноси декан Факултета.

Члан 6.

Радни однос се заснива уговором о раду, на неодређено или на одређено време, са лицем које испуњава услове предвиђене законом и *Систематизацијом послова*.

Уговор о раду закључују декан и лице са којим се заснива радни однос, пре ступањана рад.

Уговор о раду закључује се у писменој форми, у складу са Законом о раду, Законом о универзитету и Правилником.

Члан 7.

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 заобављање 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 наодређено 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 8.

Лице које заснива радни однос дужно је да пре закључења уговора о раду писменообавести декана о свом здравственом стању или о другим околностима које битно утичу наобављање послова за које заснива радни однос, или могу да угрозе живот и здравље другихлица. Неизвршавање наведене обавезе, или давање нетачних података, представља основ заотказ уговора о раду.

Обавештење из става 1. овог члана чини саставни део уговора о раду.

Члан 9.

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*

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Оцену о резултатима пробног рада даје декан, односно запослени кога он овласти.

Ако запослени не покаже одговарајуће радне и стручне способности на пробном раду,отказује се уговор о раду, даном истека рока одређеног у уговору о раду за трајање пробног рада.

Члан 10.

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 11.

Лице које први пут заснива радни однос има статус приправника за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или *Систематизацијом послова*.

Дужина трајања приправничког стажа, у случајевима из става 1. овог члана, утврђује се уговором о раду, према следећем:

- за лица са VII и вишим степеном стручне спреме: шест месеци;
- за лица са V и VI степеном стручне спреме: пет месеци;
- за лица са IV степеном стручне спреме: четири месеца;
- за лица са III степеном стручне спреме: три месеца.

Приправнику се може, по оцени декана, на предлог непосредног руководиоца, скратити приправнички стаж, ако за време трајања приправничког стажа покаже задовољавајуће резултате.

По истеку утврђеног, односно скраћеног приправничког стажа, декан, на предлог непосредног руководиоца, својим актом утврђује да ли је приправник постигао задовољавајуће резултате.

Измена уговорених услова рада

Члан 12.

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 12а.

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.

III. РАДНО ВРЕМЕ

Пуно и непуно радно време

Члан 13.

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 14.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Радни дан по правилу траје 8 часова.

Због природе посла, декан може увести и прерасподелу радног времена.

Члан 15.

Распоред и прерасподелу радног времена утврђује Декан својом одлуком у складу са законом и овим Правилником.

Члан 16.

Распоред радног времена за наставнике и сараднике који раде у наставним базама Факултета регулише се посебним споразумом – Уговором између наставне базе и Медицинског факултета.

Скраћено радно време

Члан 17.

Скраћено радно време одобрава се запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима (радна места са посебним условима рада) највише до 5 (пет) часова недељно.

Послови на којима се скраћује радно време су послови на Институтима Факултета, а према стручном налазу надлежне установе.

Радна места са посебним (отежаним) условима рада, из става 1. овог члана, утврђују се посебном Одлуком Савета на основу стручне анализе надлежне установе.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сваправа као да ради са пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 18.

По налогу декана, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена услучајевима утврђеним Законом као и у другим случајевима када је неопходно да се уодређеном року заврши посао.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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 ускладу са чланом 52. Закона о раду не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Одлуку о увођењу рада дужег од пуног радног времена доноси Декан.

Члан 19.

Распоред и прерасподелу радног времена утврђује декан у складу са Законом.

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 20.

Одмор у току рада, дневни и недељни одмор, запосленима се обезбеђује у складу са законом.

Годишњи одмор

Члан 21.

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 22.

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

1. По основу радног искуства до 3 радна дана:

- до 10 година стажа осигурања – 1 радни дан
- до 20 година стажа осигурања – 2 радна дана
- преко 20 година стажа осигурања – 3 дана

2. По основу услова рада до 4 радна дана:

- запосленом I – II степеном стручне спреме – 4 радна дана
- запосленом III – IV степеном стручне спреме – 3 радна дана
- запосленом V – VI степеном стручне спреме – 2 радна дана
- запосленом VII – VIII степеном стручне спреме – 1 радни дан.

3. По основу доприноса у раду, односно сложености посла радног места и степена стручне спреме:

- запосленом са I – II степеном стручне спреме – 1 радни дан;
- запосленом са III – IV степеном стручне спреме – 2 радна дана;
- запосленом са V – VI степеном стручне спреме – 4 радна дана;
- запосленом са VII – VIII степеном стручне спреме – 5 радних дана;

4. Инвалиду рада и војном инвалиду - 3 дана.

5. Самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - 2 дана.

6. Родитељу који има више од троје деце до 14 година живота - 2 дана.

7. Запосленима на радним местима са посебним условима рада утврђеним посебном Одлуком Савета Факултета из члана 17 Правилника – до 5 радних дана.

Запослени мушкарац са навршених 58 година живота или 30 година пензијског стажа и запослена жена са навршених 53 године живота или 25 година пензијског стажа, као и запослени млађи од 18 година живота имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 23.

Дужина годишњег одмора може се увећати, по наведеним критеријумима из овог Правилника, најдуже до 30 дана, а запосленима на радним местима са посебним условима рада из тачке 7. члана 22. , до 35 радних дана.

Члан 24.

Празници који су нерадни дани у складу са Законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Члан 25.

- Брисан је. –

Члан 26.

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

Коришћење годишњег одмора запосленом се одобрава уз сагласност непосредног руководиоца (шефа службе, управника или шефа Катедре).

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.

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

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 27.

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 28.

Уз захтев за одсуство, запослени доставља одговарајуће доказе на основу којих може да се утврди оправданост одсуства.

Изузетно, доказ о ступању у брак и о смртном случају у породици запослени достављау року од пет дана по истеку плаћеног одсуства.

Запослени неоправдано одсуствује са посла ако у року из става 2. овог члана не достави доказе.

Одсуство наставника

Члан 29.

Наставнику после пет година рада проведених у настави на Факултету може се одобрити плаћено одсуство у трајању од једне школске године ради стручног и научног усавршавања, за потребе радног места на којем ради.

Под стручним и научним усавршавањем сматра се одлазак у стручне и научне институције ради усвајања и овладавања медицинским технологијама и сазнањима из области којом се наставник бави и за потребе радног места.

За наставнике на клиничким предметима, Одлука из става 1. доноси се у координацији са наставном базом, односно уз сагласност Катедре по претходно приложеном позиву институције са прецизираним условима усавршавања.

За наставнике на институтима одлука из става један доноси се уз сагласност управника института.

Члан 30.

Плаћено одсуство може се одобрити и у другим случајевима, по Одлуци декана, а у складу са одредбама стручног усавршавања на Факултету.

Члан 31.

Поред случајева из члана 27. овог Правилника запосленом се може одобрити плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- ради полагања приправничког испита – 2 радна дана;
- ради полагања стручног испита или другог испита везаног за радно место запосленог – 6 радних дана у току једне календарске године;
- одбрана дипломског рада у вишој школи или факултету – до 10 дана;
- полагање специјалистичког или правосудног испита – 25 дана;
- упућивање на стручно усавршавање до 12 месеци,
- одбрана магистеријума – до 30 дана;
- одбрана доктората – до 60 дана;

Одсуство без накнаде (неплаћено одсуство)

Члан 32.

Декан може, на захтев запосленог, да одобри неплаћено одсуство највише у трајању до годину дана када то не ремети процес рада.

Неплаћено одсуство запосленог из става 1. Декан ће одобрити уз претходну сагласност непосредног руководиоца, односно Катедре за наставнике и сараднике.

Изузетно у оправданим разлозима одсуство из става 1. може се одобрити још за једну годину.

Члан 33.

Одлуку о праву на неплаћено одсуство по свим основима, доноси декан Факултета, односно лице које он овласти.

Члан 34.

По истеку рока за неплаћено одсуство запослени је дужан да се у року од 15 дана врати на рад, у противном му престаје радни однос.

Мировање радног односа

Члан 35.

Запосленом мирују права и обавезе по основу радног односа у Законом прописаним случајевима.

Запосленом мирују права и обавезе и у случају неплаћеног одсуства из овог Правилника, чије одсуство траје дуже од 30 дана.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 35а.

Запослени има право на општу заштиту, заштиту личних података, посебно заштиту запослених млађих од 18 година живота, заштиту материнства и остала права у складу са законима.

Члан 36.

Запослени за време рада има право на безбедан рад и заштиту здравља у складу са Законом.

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.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 37.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и Правилником о безбедности и здрављу на раду Медицинског факултета у Београду.

Члан 38.

Запослени има право заштите личних података у складу са Законом о раду, посебним законима и прописима из ове области.

Члан 39.

Запослени млађи од 18 година живота посебно имају право на заштиту у складу са Законом о раду и посебним прописима.

Члан 40.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, у складу са Законом о раду и посебним законом.

VII ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА

Члан 41.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. Овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казнезатвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 41а.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст.1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из чл. 41. став 2.

Отац детета из ст. 1. и 2.овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у чл. 40. став 5, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у претходном ставу.

Право на породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 40. став 3. има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 42.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена – накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да ради неге детета одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета. За време одсуства са рада ради неге детета усвојилац, хранитељ, односно старатељ, има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 43.

Запослени је дужан да лично или путем члана уже породице најкасније у року од три дана од дана када је код њега наступила привремена спреченост за рад (боловање) о томе достави потврду ординирајућег лекара о дужини очекиване спречености за рад.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 44.

Запосленом се обезбеђује одговарајућа зарада у складу са законом и Правилником о елементима за одређивање зарада, начин утврђивања и исплата зарада и других примања запослених на Медицинском факултету.

Зараду у смиску става један овог члана чини зарада коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зараде и друга примања, осим накнаде које се у складу са законом не сматрају зарадом.

Елементи за одређивање зарада и начин примања из става 2. овог члана уређују се Правилником о елементима за одређивање зарада, начин утврђивања и исплата зарада и других примања запослених на Медицинском факултету.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 45.

Запослени на Факултету не могу да раде, без сагласности Декана у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог послодавца, послове из делатности Факултета док су у радном односу на Факултету.

Уколико запослени добије сагласност за рад из става 1. овог члана послове не може обављати за време радног времена на Факултету.

Уколико запослени ради без сагласности из става 1. овог члана и у току радног времена на Факултету стичу се услови за отказ уговора о раду због непоштовања радне дисциплине сагласно Уговору о раду.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 46.

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

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 подједнако одговорни и штету надокнађују у

једнаким деловима.

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

Члан 47.

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 управник Института, шефови завода, шефови катедри и шефови служби где раде запослени који је штету проузроковао.

Члан 48.

Предлог управника Института, шефа катедре или шефа службе декану или лицу које је он овластио, даје се у писменом облику, 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 49.

Ако декан или овлашћено лице утврди да је запослени дужан да надокнади штету, решењем ће одредити начин и висину као и рок у коме ће запослени штету надокнадити. Решење се доставља и запосленом у писменом облику.

Ако се накнада штете не оствари, односно запослени не изврши обавезу из решења о накнади штете, о штети ће одлучити надлежни суд.

Члан 50.

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.

Члан 51.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Факултет је дужан да му надокнади штету, у складу са Законом и овим правилником.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљења повреде или штете на раду или у вези са радом, декан и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да захтева накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 51а.

- Брисан је -

Члан 51б.

- Брисан је -

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 52.

Запосленом престаје радни однос:

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

Члан 53.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца по сили закона и у случајевима и под условима прописаним Законом о раду (чл. 176).

Отказ уговора о раду

Члан 54.

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 55.

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 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 56.

Уколико запослени отказује уговор о раду чини то у писменом облику најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

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.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

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.

Достављање аката о отказу уговора о раду

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 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.

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

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

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

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

Ако запослени одбије пријем писмена или не борави на пријављеној адреси, уручење се врши 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 58а.

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.

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Спор пред надлежним судом правоснажно се окончава у року од шест месеци од дана покретања спора.

Рокови застарелости новчаних потраживања из радног односа

Члан 59.

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

ХП СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ФАКУЛТЕТУ

Члан 60.

Декан може у складу са потребама процеса рада, техничко-технолошким унапређењима и потребама радног места, да организује стално стручно усавршавање и оспособљавање запослених.

Запослени има право и обавезу да се уз рад и сам стручно усавршава.

Члан 61.

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

Члан 62.

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

- стручним предавањима, семинарима, саветовањима, конгресима и симпозијумима;
- похађањем програмско-тематских специјализованих школа, курсева, односно течајева, студијским путовањима и другим видовима усавршавања;

- последипломским усавршавањем (специјализација, магистеријум, докторат);
- полагање правосудног испита;
- усавршавање страних језика.

Члан 63.

Одлуку о упућивању на неки од предвиђених облика стручног усавршавања у земљи или иностранству доноси декан Факултета, на основу писмено образложеног предлога непосредног руководиоца организационог дела у којем запослени ради.

Члан 64.

Запослени за време стручног усавршавања има право да одсуствује са рада уз накнаду зараде и друга права и обавезе сагласно одредбама из овог правилника.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 65.

Даном ступања на снагу овог правилника престаје да важи :

1. Правилник о правима, обавезама и одговорностима запослених на Медицинском факултету од 06.03.2000.године
2. Одредбе осталих општих аката које су у супротности са одредбама овог правилника или којима се на другачији начин уређују права обавезе и одговорности запослених из радног односа.

Члан 66.

Овај Пречишћен текст примењује се од дана објављивања на огласној табли Факултета и „интернет страници“ Медицинског факултета. У Београду www.mfub.bg.ac.rs .

ПРЕДСЕДНИК КОМИСИЈЕ

Проф. др Тања Јовановић