

**УНИВЕРЗИТЕТ У ПРИШТИНИ
МЕДИЦИНСКИ ФАКУЛТЕТ**



ПРАВИЛНИК

О РАДУ

Косовска Митровица, јул 2015. године

Садржај

I	ОПШТЕ ОДРЕДБЕ	4
II	ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА	5
	Приправници.....	6
	Распоређивање запослених.....	7
	Премештај на друге послове.....	7
	Измене уговора о раду.....	7
III	РАДНО ВРЕМЕ.....	8
	Пуно радно време.....	8
	Скраћено радно време.....	8
	Прековремени рад.....	8
IV	ОДМОР И ОДСУСТВА	9
	Одмор у току дневног рада.....	9
	Годишњи одмор.....	10
	Плаћено дсуство.....	11
	Одсуство наставника	12
	Неплаћено одсуство.....	13
	Мировање радног односа	13
V	ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	14
	Заштита личних података.....	14
	Заштита омладине.....	14
	Заштита материнства.....	15
	Породиљско одсуство.....	16
	Одсуство ради посебне неге детета.....	16
	Заштита особа са инвалидитетом.....	18
	Обавештење о привременој спречености за рад.....	18
VI	ЗАРАДА, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА	18
	Основна зарада и зарада за учинак.....	19
	Увећана зарада.....	20
	Минимална зарада.....	21
	Накнада зараде.....	21
	Накнада трошкова.....	22
	Друга примања.....	22
	Обрачун зараде и накнада зараде.....	23
	Евиденција зараде и накнаде зараде.....	24
	Заштита зараде и накнаде зараде.....	24
VII	ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ	24
VIII	НАКНАДА ШТЕТЕ	24
IX	ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА.....	25
X	ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	26
	Споразумни престанак радног односа.....	27
	Отказ од стране запосленог.....	27
	Отказ од стране факултета.....	27
	Удаљење запосленог са рада.....	29
	Мере за непоштовање радне дисциплине.....	30
	Поступак пре престанка радног односа.....	30

XI	ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	31
	Рокови застарелости новчаних потраживања.....	32
XII	РАДНА ДИСЦИПЛИНА....	32
XIII	СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ФАКУЛТЕТУ.....	33
XIV	РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА.....	33
XV	ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	34

На основу члана 74. – 78. Закона о високом образовању, члана 2.,3., 4., 8. – 11. Закона о раду, члана 30., 40. и 161. – 165. Статута Медицинског факултета у Приштини – Косовска Митровица, Савета Факултета на седници одржаној 08.07.2015. године донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Медицинског факултета у Приштини – Косовска Митровица (у даљем тексту: Факултет) уређују се 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 високом образовању, Закона о раду , Стаута Факултета и других прописа.

Одредбе овог Правилником примењују се и обавезују све запослене Медицинског факултета у Приштини – Косовска Митровица.

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 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 високом образовању, Законом о научно истраживачком раду и другим прописима који регулишу високо 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.

Члан 4.

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.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Радни однос са Факултетом може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене општим актом: Правилником о систематизацији послова.

Правилником о систематизацији утврђују се врста послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима као и потребан број извршилаца.

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

Члан 6.

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

Члан 7.

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

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

Уговор о раду закључује се у писменој форми, у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању и овим Правилником.

Члан 8.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште;
- име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- стручну спрему и занимање запосленог;
- врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- место рада;
- време трајања уговора о раду на одређено време;
- дан почетка рада;
- зараду, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- време трајања дневног и недељног радног времена;
- повреде радних обавеза;
- одредбе о забрани конкуренције;
- друга права и обавезе.

Члан 9.

Лице које заснива радни однос дужно је да пре закључења уговора о раду достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене Правилником о систематизацији послова.

Факултет не може да заснује радни однос за вршење одређеног посла са лицем које не испуњава услове утврђене Правилником о систематизацији послова.

Неизвршавање наведене обавезе, или давање нетачних података, представља основ за отказ уговора о раду.

Докази и исправе из става 1. овог члана чини саставни део уговора о раду.

Члан 10.

Пробни рад приликом заснивања радног односа и дужина трајања пробног рада, утврђује се уговором о раду, у складу са законом, за послове за које је то предвиђено Правилником о систематизацији послова.

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 11.

Радни однос на одређено време може да се заснује:

- када треба заменити запосленог који је привремено одсутан (боловање, рад у иностранству, обављање државне или друге функције, одслужење војног рока и др.)
- када се привремено повећава обим рада;
- у својству приправника ради оспособљавања за самосталан рад.

Приправници

Члан 12.

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 Правилником о систематизацији 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: до 12 месеци;
- за лица са V и VI степеном стручне спреме: до 6 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.

Распоређивање запослених

Члан 13.

Запослени може у току рада бити распоређен да обавља све послове које одговарају његовој врсти и степену стручне односно школске спреме ако то захтевају потребе процеса рада и организације рада, у складу са овим Правилником.

Премештај на друге послове

Члан 14.

Кандидат са којим се заснива радни однос се распоређује на радно место ради чијег вршења је засновао радни однос.

За време трајања радног односа, у случају потребе коју процењује Декан Факултета, ненаставни радник може да се распореди на свако радно место које одговара његовој стручној спреми и способности.

Ненаставни радник може само уз своју сагласност бити премештен на посао за чије је обављање утврђен нижи степен стручне спреме од оног који запослени има.

У изузетним околностима, ненаставни радник може, без своје сагласности, да буде привремено премештен на друге послове за које се трази нижи степен стручне спреме од оне коју има, одређене врсте занимања, у случају више силе, (пожар, земљотрес, поплава, итд.) која је настала или непосредно предстоји, замене изненадно одсутног запосленог, када то захтева процес рада. Запослени је дужан да ради на пословима на које је распоређен, док трају изузетне околности, а у случају замене изненадно одсутног запосленог - најдуже 30 радних дана. За време привременог премештаја, има право на зараду коју би остварио да ради на пословима на којима је до тада радио, ако је то за њега повољније.

О премештају на друге послове доноси се решење, након чега се запосленом нуди анекс уговора о раду, односно уговор о раду.

Измена уговора о раду

Члан 15.

Факултет 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 5.

Закона о раду;

5. из члана 33. став 1. тачка 10), 11) и 12) Закона о раду;

6. у другим случајевима утврђеним овим Правилником и уговором о раду.

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

Уз понуду за закључивање анекса уговора Факултет је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из претходног става овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 16.

Пуно радно време износи 40 часова у радној недељи.

Радна недеља траје 5 радних дана. Радни дан по правилу траје 8 часова.

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

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

Члан 17.

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 18.

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 сва права као да ради са пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 19.

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

Запослени може да ради прековремено најдуже 4 часа дневно, односно у календарској години 240 часова укупно.

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

Члан 20.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 21.

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

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из става 2. овог члана урачунава се у радно време.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

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

Члан 22.

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

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 12 часова.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим

сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

Годишњи одмор

Члан 23.

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

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 5 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после 6 месеци непрекидног рада.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Годишњи одмор се може користити у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од 15 радних дана у току календарске године, а други најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени се не може одрећи права на коришћење годишњег одмора, нити му се то право може ускратити.

Члан 24.

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, сложености посла 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 18. 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 25.

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 3. члана 18. , до 35 радних дана.

Члан 26.

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 27.

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).

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

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 28.

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;
- теже болести или смрти ужег члана породице – 5 радних дана;
- за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 2 радна дана;
- заштита и отклањање штетних последицаудомаћинству 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)

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

Члан 29.

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 доставља у 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 30.

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 31.

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

Члан 32.

Поред случајева из члана 28. 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 33.

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 34.

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

Члан 35.

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 однос

Члан 36.

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

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца;
4. избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

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

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 37.

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.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 38.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

Члан 39.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Заштита личних података

Члан 40.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

Заштита омладине

Члан 41.

Омладина ужива заштиту у свему према Закону о раду.

Заштита материнства

Члан 42.

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

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

Члан 43.

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

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

Члан 44.

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

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

Члан 45.

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

Члан 46.

Права из овог Правилника има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 47.

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

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

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 48.

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 казне затвора, 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 49.

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 деце 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.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним законом, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 50.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном законом 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 51.

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.

Члан 52.

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.

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

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења – и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 53.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 54.

Права на одсуство из овог Правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 55.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсутствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 56.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 57.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. Закона о раду.

Ако Факултет не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 62. овог Правилника, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 58.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VI ЗАРАДА, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 59.

Запослени има право на одговарајућу зарату у складу са законом, овим Правилником и Уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују 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 радни допринос уз једнаку одговорност.

Зарада запосленог састоји се из :

1. зараде коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду;
2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде и сл.);
3. других примања.

Под зарадом у смислу става 1-3. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1 овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим :

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству;
4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
5. отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде;
6. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
7. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;
8. јубиларну награду и солидарну помоћ;
9. исплате деци запосленог старости до 15 година живота као поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
10. отпремнина по основу престанка радног односа према члану 179 став 5. тачка 1. Закона о раду.

Члан 60.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се из основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Основна зарада и зарада за учинак

Члан 61.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

Радни учинак се утврђује на основу критеријума и мерила :

1. остварење индивидуалних норми на основу норматива и стандарда рада,
2. оцене резултата рада запослених,
3. квалитет обављеног посла,
4. однос према радној и технолошкој дисциплини,
5. испољена иницијатива и савесност обављања посла,
6. додатка по основу рада под посебним условима рада.

Зараду по основу радног учинка утврђује Декан.

Основна зарада утврђују се на основу коефицијената сложености за финансирање плата наставника и сарадника и ненаставног особља утврђених Уредбом Владе Републике Србије и цене рада утврђене за обрачун и исплату зарада у јавним службама, односно укупних средстава за обрачун и исплату зарада које Министарство просвете, науке технолошког развоја Републике Србије одобри Факултету за обрачун и исплату зарада запослених и зараде по основу радног учинка по критеријумима из става 3. овог члана.

Увећана зарада

Члан 62.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;
3. за прековремени рад – најмање 26% од основице;
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – најмање 0,4% од основице.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду, као што је увећање зараде по основу рада у сменама.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 63.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 64.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

Минимална зарада

Члан 65.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Факултет је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

Накнада зараде

Члан 66.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Факултет има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 67.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 68.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Члан 69.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

Накнада трошкова

Члан 70.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству;
4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
5. за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин;
6. за регрес за коришћење годишњег одмора.

Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана мора бити изражена у новцу.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Друга примања

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом исплати :

1. отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Факултет може деци запослених старости до 15 година живота да обезбеди поклоне за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Факултет може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 72.

Општим актом, односно уговором о раду може да се утврди право на:

1. јубиларну награду и солидарну помоћ;
2. друга примања.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 73.

Факултет је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Факултет је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана Факултет је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана Факултет је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 74.

Факултет је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 75.

Факултет може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 76.

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.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 77.

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 78.

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 79.

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 80.

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 81.

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 82.

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.

IX ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 83.

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са 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 члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;

5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;
6. у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

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

Члан 84.

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

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

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 из става 1. овог члана.

Члан 85.

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

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

Одредбе о премештају у смислу става 1. овог члана не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

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

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

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 86.

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 87.

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

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 обављање 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 послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 88.

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

Писани предлог за споразумни престанак радног односа могу предложити Факултет или запослени.

Отказ од стране запосленог

Члан 89.

Запослени има право да откаже уговор о раду на Факултету.

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

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Отказ од стране Факултета

Члан 90.

Факултет 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 на којима 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 који је предвиђен законом, односно неплаћеног одсуства.

Факултет 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 учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и неизвршава налоге послодавца;
2. неоправдано изостане са посла више од једног дана месечно, 3 радна дана узастопно, односно 5 радних дана у току године;
3. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом;
4. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
5. 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;
6. 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;
7. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
8. 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;
9. злоупотреби положај и прекорачи овлашћења;
10. фалсификује новчана и друга службена документа;
11. ода пословну, службену или другу тајну узврђену законом и другим прописима;
12. неизвршава одлуке органа Факултета;
13. одлази са посла пре истека радног времена или у току рада, долази на рад са закашњењем, а без добијања сагласности; најмање 3 радна дана у току месеца;
14. доводи у заблуду друга лица неовлашћеним давањем неистинитих обавештења и изјава којима се руши углед Факултета;
15. ако присвоји или копира туђе дело, односно ако незаконито и неетички присвоји туђе резултате као своје;
16. ако користи туђе научно-истраживачке резултате као своје или их користи без сагласности аутора;
17. ако у својим писаним делима не означи коришћење туђих писаних дела у складу са прописима;
18. посебно тежу повреду радне дужности запослени чини ако у поступку избора у наставна или сарадничка звања користи плагирана дела;
19. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Поступак утврђивања плагијата покреће декан по пријави или другог начина сазнања за плагијат.

Постојање плагијата утврђује Комисија од три члана од којих најмање један мора бити из уже научне области у којој је плагијат пријављен.

Комисију за утврђивање постојања плагијата формира декански колегијум.

Комисија је дужна да у року од 30 дана достави Извештај о плагијату са предлогом мера према плагијатору Наставно-научном већу и декану ради поступања и предузимања мера према плагијатору.

Факултет може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 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 постоји оправдан разлог 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. тач. 1-5) Закона о раду.

Удаљење запосленог са рада

Члан 91.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случајевима и на начин прописан Законом о раду:

-ако је против њега покренуто кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

-ако је учинио повреду радне обавезе којом се угржава имовина Факултета веће вредности;

-ако је природа повреде радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад на Факултету пре истека рока из члана 180 став 1. Закона о раду.

За време удаљења из става 1. запосленом припада накнада зараде, у складу са Законом о раду.

Члан 92.

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 Факултета, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

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

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли Факултета 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.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 93.

Факултет може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду 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, 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 94.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из 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.

Члан 95.

Факултет може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од законских мера, 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 96.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у законском року.

Факултет је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 97.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду, Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају који је предвиђен чланом 102. Закона о раду.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 98.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. Закона о раду, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. деловање у својству представника запослених, у складу са законом;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

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

Овлашћење из става 1. овог члана декан даје 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 100.

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 је 30 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.

Члан 101.

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

Запосленом из става 1. 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 Факултету било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 102.

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

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Факултету.

Члан 105.

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

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

Рокови застарелости новчаних потраживања из радног односа

Члан 106.

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

ХП РАДНА ДИСЦИПЛИНА

Члан 107.

Запослени је дужан да послове на које је распоређен извршава уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштује овим Правилником прописану дисциплину, и то :

1. да чува имовину послодавца и да са њом поступа са пажњом доброг домаћина ;
2. да посао на који је распоређен обавља на месту и у време које је утврђено општим актом послодавца;
3. да послове врши у складу са правилима струке;
4. да чува пословну тајну;
5. да рационално користи радно време и средства за рад;
6. да извршава одлуке и налоге органа послодавца и непосредног руководиоца

7. да негује колегијалне односе са другим запосленима;
8. да се придржава заштите на раду и противпожарних мера.

XIII СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ НА ФАКУЛТЕТУ

Члан 108.

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 109.

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 110.

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 111.

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 112.

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 РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Члан 113.

За обављање појединих послова за које није потребно заснивање радног односа Факултет може закључивати уговоре о привременим и посредовању, уговоре о стручном оспособљавању и усавршавању и уговоре о допунском раду.

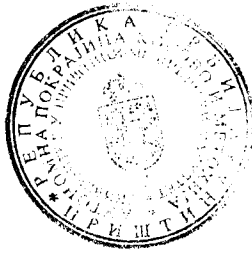
Уговори из става 1. овог члана закључују се у складу са одредбама Закона о раду.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 114.

Правилник о раду ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Факултета.

Правилник о раду објавити на „интернет страници“ Медицинског факултета у Приштини – Косовска Митровица www.med.pr.ac.rs.



Председник савета

Проф. др Милош Мирковић, с.р.

УНИВЕРЗИТЕТ У ПРИШТИНИ
МЕДИЦИНСКИ ФАКУЛТЕТ
Број: 04 - 1324 / 10.07.2015. године
Косовска Митровица

На основу члана 74. – 78. Закона о високом образовању, члана 2.,3., 4., 8. – 11. Закона о раду, члана 30.,40. и 161. – 165. Статута Медицинског факултета у Приштини – Косовска Митровица, Савета Факултета на седници одржаној 08.07.2015. године донео је:

ОДЛУКУ

Усваја се Измена и допуна Правилник о раду Медицинског факултета у Приштини, са привременим седиштем у Косовској Митровици на начин да се врши измена и допуна члана 90. став 3. на начин да се у члану 90. став 3. после тачке 14. додају тачке:

15. ако присвоји или копира туђе писано дело, односно ако незаконито и неетички присвоји туђе писано дело као своје;

16. ако користи туђе научно-истраживачке резултате као своје или их користи без сагласности аутора;

17. ако у својим писаним делима не означи коришћење туђих писаних дела у складу са прописима;

18. посебно тежу повреду радне дужности запослени чини ако у поступку избора у наставна или сарадничка звања користи плагирана дела.;

19. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

После тачке 19. следе нови ставови члана 90. Правилника о раду:

Поступак утврђивања плагијата покреће декан по пријави или другог начина сазнања за плагијат.

Постојање плагијата утврђује Комисија од три члана од којих најмање један мора бити из уже научне области у којој је пријављен плагијат.

Комисију за утврђивање постојања плагијата формира декански колегијум.

Комисија је дужна да у року од 30 дана достави Извештај о плагијату са предлогом мера према плагијатору Наставно-научном већу и декану ради поступања и предузимања мера према.

Измене и допуне Правилника о раду биће унете у интегрални текст Правилника о раду и примењаваће се осмог дана од дана усвајања – објављивња.

Правилник о раду објавити на „интернет страници“ Медицинског факултета у Приштини – Косовска Митровица www.med.pr.ac.rs.



Председник савета

Проф. др Милош Мирковић