

**УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ**

**МЕДИЦИНСКИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ**

---

**ПРАВИЛНИК**

**О РАДУ**

---

**Н и ш, новембар 2021. године**

На основу члана 3. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) и члана 34. Статута Медицинског факултета у Нишу, Савет Медицинског факултета Универзитета у Нишу је на предлог Наставно – научног већа Медицинског факултета Универзитета у Нишу број 10-9543-4/1-1 од 07.10.2021. године, на седници одржаној дана 26.11.2021. године донео

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), уређују се права, обавезе и одговорности по основу рада запослених на Медицинском факултету Универзитета у Нишу (у даљем тексту: Запослени) и Медицинског факултета Универзитета у Нишу (у даљем тексту: Факултет).

У случају да се појединим одредбама овог Правилника утврђују мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су уређени законом, општим или посебним колективним уговором, непосредно се примењује закон, општи или посебни колективни уговор.

#### **Члан 2.**

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на Факултету одлучује декан Факултета (у даљем тексту: декан).

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених на Факултету могу да одлучују и продекани и секретар Факултета на основу овлашћења која им на основу закона и Статута Факултета пренесе декан.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима декана одлучује Савет Факултета (у даљем тексту: Савет).

### **Основна права и обавезе**

#### **Права запослених**

#### **Члан 3.**

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести или смањења радне способности, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон), овим Правилником и уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

#### Члан 4.

Запослени непосредно, или преко својих представника имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање индивидуалних и колективних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, не може због активности из става 1. овог члана бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом, колективним уговором и овим Правилником.

#### Обавезе запослених

#### Члан 5.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања на Факултету, како и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести Факултет о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести Факултет о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

#### Обавезе Факултета

#### Члан 6.

Факултет, као послодавац је дужан:

- 1) да запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са Законом, актом Владе и општим актом којим се утврђују плате запослених, уговором о раду и овим Правилником;
- 2) да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
- 3) да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, дужностима запосленог, као и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду,
- 4) да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
- 5) да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

#### Члан 7.

Факултет и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Правилником и уговором о раду.

## Забрана дискриминације

### Члан 8.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким и другим организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из става 1. овог члана којим се лице које тражи запослење, или запослени ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Посредна дискриминација постоји када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење, или запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из става 1. овог члана.

### Члан 9.

Дискриминација из члана 8. овог Правилника забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по било ком основу ништаве су.

### Члан 10.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 8. овог Правилника представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе овог Правилника и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити особа са инвалидитетом, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада за време неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – не сматрају се дискриминацијом.

### Члан 11.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 8. овог Правилника које има за циљ или представља повреду достојанства

лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање је свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

#### Члан 12.

У случају дискриминације лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

### **ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Услови и начин заснивања радног односа**

#### Члан 13.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове прописане Законом и посебне услове прописане Законом о високом образовању као и Правилником о организацији и систематизацији послова на Медицинском факултету у Нишу.

Правилником о организацији и систематизацији послова на Медицинском факултету у Нишу утврђују се организациони делови (јединице) на Факултету, у складу са Статутом Факултета, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на одређеном радном месту, као и број потребних извршилаца.

За рад на одређеним радним местима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања, у складу са законом.

Декан, у својству послодавца, доноси Правилник о организацији и систематизацији послова на Факултету.

#### Члан 14.

Избор у одговарајуће звање и заснивање радног односа наставног особља Факултета врши се у складу са одредбама Закона о високом образовању, Статута Универзитета у Нишу, општих аката Универзитета у Нишу којима се ближе уређује поступак и ближи услови за избор у звање и заснивање радног односа наставника, Статута Факултета, општих аката Факултета којима се ближе уређује поступак и ближи услови за избор у звање и заснивање радног односа сарадника и овог Правилника.

#### Члан 15.

Наставник и сарадник заснива радни однос на Факултету на основу конкурса, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању, Статутом Факултета и општим актима Универзитета и Факултета.

Декан закључује уговор о ангажовању за извођење практичне наставе за сарадника ван радног односа - клиничког асистента који се бира на начин и по поступку утврђеним Законом о високом образовању, Статутом и Правилником о

поступку и ближим критеријумима за избор сарадника Медицинског факултета Универзитета у Нишу.

#### Члан 16.

Декан може са наставником, односно сарадником другог факултета, који је изабран за одговарајућу ужу научну област, закључити одговарајући уговор, најдуже за једну школску годину, по прибављеној сагласности Наставно - научног већа факултета на коме је то лице у радном односу, у складу са Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и општим актима којима се уређује ово питање у оквиру Универзитета.

#### Члан 17.

Ненаставно особље заснива радни однос на неодређено или одређено време.

#### Члан 18.

Одлуку о заснивању радног односа ненаставног особља, доноси декан Факултета у складу са Законом, Статутом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

#### Члан 19.

Кандидат је дужан, да приликом заснивања радног односа достави Факултету исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Факултет не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

Факултет не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Факултет не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

#### Члан 20.

Факултет је дужан да, пре закључивања уговора о раду, кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правима и дужностима запосленог.

### **Пробни рад**

#### Члан 21.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Факултет и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. У случају да Факултет откаже уговор о раду, дужан је да образложи отказ уговора о раду.

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

## Радни однос са непуним радним временом

### Члан 22.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом, овим Правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

Запослени који на Факултету ради са непуним радним временом може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Декан Факултета, као послодавац, дужан је да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

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

### Члан 23.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду за обављање послова ван просторија послодавца, поред обавезних елемената садржи и:

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

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

Одредбе Закона о раду и овог Правилника које се односе на распоред радног времена, прековремени рад, прерасподелу радног времена, ноћни рад, одморе и одсуства примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, ако друкчије није одређено овим Правилником, односно уговором о раду.

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

## **Радни однос на одређено време**

### **Члан 24.**

Радни однос са ненаставним особљем заснива се на време чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Факултет може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

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

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

Факултет може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду закључен супротно одредбама Закона и овог Правилника или ако запослени остане да ради на Факултету најмање 5 радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос закључен на неодређено време.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности, као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

## **Уговор о раду**

### **Члан 25.**

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Факултет.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и декан Факултета, односно лице које овласти декан, односно Савет Факултета.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време.

Уговор о раду у коме није одређено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Декан је дужан да са изабраним кандидатом закључи уговор о раду пре ступања на рад, у писаном облику.

Уговор о раду закључује се у најмање 3 примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава Факултет.

### **Члан 26.**

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Факултета;



- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде зараде, увећане 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;

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, Посебним колективним уговором за високо образовање, овим Правилником или другим општим актом Факултета у складу са законом, у ком случају у уговору о раду мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одредбе Закона, Посебног колективног уговора за високо образовање и овог Правилника.

#### Члан 27.

Факултет је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са Законом или њихову копију држи у седишту или у другој пословној просторији Факултета или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

#### Ступање на рад

#### Члан 28.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад. Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се декан Факултета и запослени другачије договоре.

#### Члан 29.

Послодавац је дужан да о пријему новозапосленог у радни однос информише репрезентативни синдикат у установи.

Послодавац је дужан да на почетку сваке календарске године, најкасније до краја јануара, достави репрезентативном синдикату у установи списак запослених и обавештење о пријему у радни однос запослених у претходној години.

Списак из става 2. овог члана мора да садржи: име и презиме запосленог, организациону јединицу, основни коефицијент за обрачун плате, назив радног места и стручну спрему запосленог.

### **Приправници (ненаставно особље)**

#### **Члан 30.**

Факултет може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже 12 месеци, уколико посебним законом није другачије одређено.

За време трајања приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

#### **Члан 31.**

Приправнички стаж, зависно од стручне спреме приправника траје:

1. за приправнике са средњом стручном спремом- шест месеци,
2. за приправнике са вишом стручном спремом- девет месеци,
3. за приправнике са високом стручном спремом- годину дана.

#### **Члан 32.**

Време трајања приправничког стажа се прекида:

1. ако је приправник позван на одслужење, односно, дослужење војног рока,
2. ако се приправник налазио на боловању дужем од 30 дана,
3. ако је приправник одсуствовао са рада по било ком основу за време трајања приправничког стажа дужем од 30 дана.

Уколико је приправнички стаж прекинут, у смислу става 1. овог члана исти се наставља након престанка разлога који су довели до прекида приправничког стажа.

Одлуку о прекиду и настављању приправничког стажа доноси декан Факултета.

#### **Члан 33.**

Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму.

Програм стручне обуке приправника доноси ментор.

Ментора из става 2. овог члана именује декан Факултета.

Ментор мора бити исте струке и имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник.

#### **Члан 34.**

Програм стручне обуке приправника нарочито садржи:

1. поступак увођења приправника у послове, односно радне задатке,
2. начин упознавања приправника са општим актима факултета, остваривањем права и обавеза, унутрашњом организацијом и пословањем Факултета,
3. врсту и обим послова које приправник обавља у току приправничког стажа,
4. потребно време за обучавање на појединим пословима, односно радним задацима,
5. начин извођења стручне обуке,
6. начин вођења дневника рада,

#### Члан 35.

За време трајања приправничког стажа приправник је дужан да води дневник рада.

У дневник рада приправник уноси:

1. опис послова односно радних задатака на којима је радио,
2. време обављања послова, односно радних задатака,
3. литературу којом се служио у току рада,
4. опис стеченог радног искуства.

Дневник рада оверава ментор.

Приликом овере дневника рада, ментор уноси своја запажања о раду приправника.

#### Члан 36.

Након завршеног приправничког стажа, приправник полаже стручни испит.

Стручни испит приправник полаже најкасније 30 дана пре истека приправничког стажа.

О времену полагања стручног испита приправник мора бити обавештен најкасније 30 дана пре полагања стручног испита.

Стручни испит приправник полаже пред комисијом од три члана коју именује декан Факултета.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник који полаже стручни испит, а најмање један члан комисије треба да буде исте струке.

Испит се полаже према посебном програму за полагање стручног испита који доноси декан Факултета на предлог ментора.

Приправник није дужан да полаже стручни испит, ако је у току оспособљавања за самосталан рад по оцени ментора, оспособљен за самосталан рад.

#### Члан 37.

Приликом полагања стручног испита Комисија оцењује успех приправника оценом : "положио стручни испит" или "није положио стручни испит".

Комисија оцењује успех приправника приликом полагања стручног испита већином гласова укупног броја чланова Комисије.

Приликом оцењивања успеха приправника Комисија је дужна да узме у обзир и успех приправника евидентиран у дневнику рада.

#### Члан 38.

Приправнику који је положио стручни испит издаје се уверење о положеном стручном испиту.

Уверење о положеном стручном испиту издаје комисија најкасније у року од пет дана од дана полагања стручног испита.

#### Члан 39.

Приправник који није положио стручни испит има право на полагање поправног испита и то само једанпут, у року од 15 дана од дана пријема обавештења да није положио стручни испит.

Поправни испит, у смислу става 1. овог члана полаже се на основу писмене пријаве приправника.

#### Члан 40.

Приправник који се без оправданог разлога не одазове на позив за полагање стручног испита, сматраће се да је самовољно напустио рад на Факултету.

#### Члан 41.

Приправник који је засновао радни однос на неодређено време, након положеног стручног испита, распоређује се на радно место за које је засновао радни однос.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време, а који по завршеном приправничком стажу не положи стручни испит, престаје радни однос.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време после истека приправничког стажа престаје радни однос на Факултету истеком времена на које је засновао радни однос.

#### Члан 42.

Радни однос са приправником заснива се уговором о раду.

Уговор о раду из става 1. овог члана потписује декан Факултета пре ступања приправника на рад.

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

### **ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

#### Члан 43.

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

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Факултета и из других извора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да Факултету накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

#### Члан 44.

Запослени кога Факултет упути на стручно оспособљавање и усавршавање има права на накнаду плате, а може му се одобрити накнада трошкова превоза, накнада трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника, као и накнада других зависних трошкова.

Одлуку о упућивању запосленог у смислу става 1. овог члана и о висини трошкова доноси декан Факултета.

### **РАДНО ВРЕМЕ**

#### **Пуно радно време**

#### Члан 45.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

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

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом, односно уговором о раду.

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

#### Члан 46.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом није друкчије одређено.

Радно време може да буде краће од 40 часова недељно, али не од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

#### **Непуно радно време**

#### Члан 47.

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

#### **Скраћено радно време**

#### Члан 48.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или Правилником о безбедности и здрављу на раду, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

### **Прековремени рад**

#### **Члан 49.**

На захтев Факултета, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, а нарочито:

1. појачано обезбеђење зграде,
2. упис студената,
3. упис и овера семестра,
4. пријава испита,
5. израда испитних записника,
6. одржавање конференција,
7. у другим случајевима, по налогу декана Факултета.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно по запосленом.

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 (нарочито тешким и за здравље штетним пословима утврђеним Законом) не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

### **Распоред радног времена**

#### **Члан 50.**

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан Факултета.

Радни дан, по правилу траје 8 часова.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распоред радног времена најмање 5 дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распоред радног времена у краћем року од 5 дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Када организација рада захтева да рад буде организован у сменама, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно радно време на месечном нивоу.

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

## **Прерасподела радног времена**

### **Члан 51.**

Факултет може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена, а најдуже шест месеци.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2 и 3. овог члана, часови рада које је остварио преко просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

### **Члан 52.**

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

### **Члан 53.**

Запосленом који ради, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

Запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

### **Члан 54.**

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у смислу члана 51. овог Правилника.

### **Члан 55.**

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га Факултет одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

## **Ноћни рад и рад у сменама**

### **Члан 56.**

Рад у сменама је организација рада на Факултету према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање 3 часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље Факултет је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

#### Члан 57.

Ако је рад организован у сменама, Факултет је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу више од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

## **ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **Одмор у току дневног рада**

#### Члан 58.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида.

Запослени који ради краће од четири часа дневно нема право на одмор у току рада.

Време одмора из става 1, 2. и 3. овог члана урачунава се у радно време.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси декан Факултета.

### **Дневни одмор**

#### Члан 59.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 57. Закона о раду има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

### **Недељни одмор**

#### Члан 60.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време одмора из члана 56. овог Правилника, ако Законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.



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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Факултет је дужан да му обезбеди најмање 24 часа одмора у току наредне недеље.

#### Члан 61.

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

## **Годишњи одмор**

### **Стицање права на годишњи одмор**

#### Члан 62.

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

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

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

### **Дужина годишњег одмора**

#### Члан 63.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог образовања и других критеријума утврђених овим Правилником.

#### Члан 64.

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

1. доприноса на раду:
  - за успешне резултате - 2 радна дана.
2. услова рада:
  - рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,
  - редован рад суботом, недељом и рад ноћу - 2 радна дана,
  - отежани услови рада, у складу са актом установе - 1 радни дан;
3. радног искуства:
  - од 5 до 10 година рада - 2 радна дана,
  - од 10 до 20 година рада - 3 радна дана,
  - од 20 до 30 година рада - 4 радна дана,
  - преко 30 година рада - 5 радних дана;
4. образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана;

- за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од три године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана;

- за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године - 2 радна дана;

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

5. других критеријума:

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

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

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

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

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

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

#### Члан 65.

При утврђивању годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани, у складу са Законом, одсуство са рада уз накнаду плате 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 завршетку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

Сложеност послова радних места, услови рада и социјални услови утврђују се на дан доношења решења о коришћењу годишњег одмора.

## **Сразмерни део годишњег одмора**

### **Члан 66.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) који му припада по Закону, посебном колективном уговору за високо образовање и уговору о раду за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

## **Коришћење годишњег одмора**

### **Члан 67**

Наставно особље користи годишњи одмор, по правилу за време летњег семестралног распуста. Преостали део годишњег одмора наставно особље користи по правилу за време зимског семестралног распуста.

Ненаставно особље користи годишњи одмор у складу са распоредом коришћења годишњих одмора. Први део годишњег одмора ненаставно особље по правилу користи за време летњег семестралног распуста, а преостали део годишњег одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

У оправданим случајевима наставно особље за време семестралног распуста може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова, у ком случају годишњи одмор не може бити краћи од 20 радних дана.

### **Члан 68.**

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом и овим Правилником.

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.

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

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

## **Распоред коришћења годишњег одмора**

### **Члан 69.**

Шеф већа катедре и руководиоца службе је дужан да консултује запослене о времену коришћења годишњег одмора.

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

Факултет може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

#### Члан 70.

Годишњи одмор може се користити колективно.

У случају коришћења колективног годишњег одмора на Факултету или у некој од организационих јединица, декан може да донесе решење у коме наводи запослене и организационе јединице у којима раде и да исто истакне на огласној табли Факултета, најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњих одмора може се доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави у писаној форми.

#### **Одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство)**

#### Члан 71.

Запослени има право на плаћено одсуство у календарској години у следећим случајевима:

1. склапање брака - 7 радних дана;
2. порођај супруге - 5 радних дана;
3. тежа болест члана уже породице - 5 радних дана;
4. заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама- 5 радних дана;
5. селидба сопственог домаћинства- 3 радна дана;
6. полагање стручног или другог испита – од 1 до 10 радних дана у току календарске године;
7. полагање специјалистичког, субспецијалистичког или правосудног испита – до 30 радних дана;
8. учествовање на разним такмичењима која се организују од стране синдиката- најмање по један радни дан, зависно од места одржавања такмичења, а највише 7 радних дана у току календарске године,
9. учешће на научним скуповима ради презентације научног рада, учешће у релаизацији научноистраживачких пројеката и сл.- до 15 радних дана;
10. посета сајмовима, семинарима, предавањима ради стручног усавршавања и образовања- до 15 радних дана;
11. ступање у брак члана уже породице- 2 радна дана;
12. потреба регулисања права и обавеза пред надлежним органима 1 радни дан.

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 радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући дан давања крви,
- 3) седам радних дана за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.

Члановима уже породице сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, усвојилац, родитељ, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство одобрава декан Факултета.

#### Члан 72.

Наставнику после пет година проведених у настави на Факултету може бити одобрено плаћено одсуство у трајању од једне школске године ради стручног и научног усавршавања у складу са Статутом Факултета и овим Правилником.

Одлуку у случају из става 1. овог члана доноси Наставно- научно веће Факултета на предлог одговарајуће катедре и уз гаранцију да се одсуством наставника неће реметити наставни процес.

#### Члан 73.

Факултет може, уколико се не ремети процес наставе и уз сагласност надлежне катедре обезбедити плаћено одсуство за усавршавање и обављање стручно-научног рада наставнику и сараднику у следећим случајевима:

1. припрема и усмена одбрана докторске дисертације- до месец дана,
2. студијски боравак у иностранству у трајању до 30 дана, за који Факултет има интереса,
4. израда докторске дисертације запосленог за коју Факултет има интереса- до 1 године,
5. учешће у студијским или експертским групама од интереса за Факултет- до 3 месеца,
6. похађање специјалистичке и субспецијалистичке наставе, ван места пребивалишта – до једне школске године,
7. учешће у научноистраживачком пројекту- до окончања пројекта.

Одлуку из става 1. овог члана за наставно особље доноси Научно-наставно веће Факултета, на образложен предлог матичне катедре, у складу са Статутом Факултета и критеријумима које утврди Наставно- научно веће Факултета.

### **Неплаћено одсуство**

#### Члан 74.

Факултет може запосленом омогућити коришћење неплаћеног одсуства у следећим случајевима:

1. учествовање запосленог у оквиру међународне техничке или просветно-културне сарадње у иностранству- до 30 дана;
2. на лични захтев запосленог, из породичних разлога – до три месеца.

### **Одсуствовање са рада уз мировање права и обавеза радника**

#### Члан 75.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
2. упућивања на рад у иностранство од стране Факултета или у оквиру међународне техничке или просветно - културне сарадње, у дипломатска,

конзуларна и друга представништва, на стручно усавршавање или образовање, уз сагласност Факултета,

3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са Законом,

4. избора, односно именованја на функцију у државном органу, другу јавну функцију или на функцију у политичкој или синдикалној организацији чије вршење захтева да привремено престане да ради на Факултету,

5. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Право из става 1. тачка 1. овог члана има и брачни друг запосленог, осим у случају кад је његов брачни друг упућен на рад у иностранство од стране Факултета.

Запослени коме мирују права и обавезе у смислу става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана престанка разлога за мировање врати на рад.

## **ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Општа заштита**

#### **Члан 76.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

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 потенцијалној опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 77.**

Запослени не може да ради дуже од пуног радног времена, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности у смислу прописа о здравственом осигурању, 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 по његову околину.

#### **Члан 78.**

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

#### **Члан 79.**

Запослени са здравственим сметњама не може да буде распоређен на радно место на коме би обављање послова погоршало његово здравствено стање или изазвало последице опасне за запосленог или његову околину.

#### Члан 80.

Запосленом који се налази под дејством алкохола или под дејством дроге не сме се дозволити приступ ни задржавање у просторијама Факултета.

#### Члан 81.

Запосленом повређеном на раду, Факултет је дужан да изда прописану исправу о несрећи на раду.

Исправу о несрећи на раду из става 1. овог члана издаје Служба за опште и административни -правне послове.

#### Члан 82.

Заштита безбедности и здравља на раду детаљно се уређује посебним општим актом, а на основу Закона о безбедности и здрављу на раду.

### **Заштита личних података**

#### Члан 83.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају на Факултету 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 декана Факултета.

### **Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**

#### Члан 84.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно рођено дете.

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.

Породиљско 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 за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

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

Отац детета може користити 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. и 5. овог члана.

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

#### Члан 85.

Право да користи породично одсуство у трајању утврђеном у члану 89. став 3. овог Правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породичног одсуства.

#### Члан 86.

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 породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином радног времена, док дете не наврши пет година живота.

Право из става 1. овог члана запослени остварује на основу мишљења надлежног органа за оцену психофизичке ометености детета, у складу са законом и прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, родитељ има право на накнаду плате, сразмерно времену одсуствовања са рада.

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

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

#### Члан 87.

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 става 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.

Лице које користи право из става 1-3. овог члана има право на накнаду плате у складу са законом.

#### Члан 88.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног



здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом, у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу плату, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

#### Члан 89.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује 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**

#### Члан 90.

Запосленој особи са инвалидитетом Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, према прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима- Факултет је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Факултет може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. и 2. овог Правилника.

### **Обавештење о привременој спречености за рад**

#### Члан 91.

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 Факултету потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, ову потврду могу доставити чланови уже породице запосленог или лица која са њим живе у заједничком домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако Факултет посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

## **VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ОСТАЛА ПРИМАЊА**

#### Члан 92.

Запосленом се обезбеђује одговарајућа плата у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању, Законом о платама у државним органима и јавним службама, подзаконским актима, Посебним колективним уговором за високо

образовање, Правилником о елементима за увећање плата, начином утврђивања и исплата плата и других примања запослених на Медицинском факултету Универзитета у Нишу, другим општим актима и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад једнаке вредности који остварују на Факултету.

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.

Плату у смислу става један овог члана чини плата коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду, увећана плата, накнада плате и друга примања, осим накнаде које се у складу са законом не сматрају платом.

Елементи за обрачун плата, накнада и других примања, као и рокови и начин исплате уређују се Правилником о елементима за увећање плата, начином утврђивања и исплата плата и других примања запослених на Медицинском факултету Универзитета у Нишу и другим општим актима Факултета.

На права и обавезе која нису утврђена и уговором о раду непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду, Закона о високом образовању, Закона о платама у државним органима и јавним службама, подзаконским актима, Посебног колективног уговора за високо образовање, Правилника о елементима за увећање плата, начина утврђивања и исплата плата и других примања запослених на Медицинском факултету Универзитета у Нишу, као и одредбе дефинисане другим општим актима Факултета.

## ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 93.

Послодавац је дужан да у складу са законом да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

### Члан 94.

Програм доноси орган управљања установе, уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката у установи.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана утврђивања предлога Програма, достави предлог Програма репрезентативном синдикату на мишљење.

Синдикат је дужан да достави мишљење о предлогу Програма у року од 15 дана од дана пријема предлога.

Послодавац је дужан да размотри мишљење и предлоге синдиката и да о свом ставу обавести синдикат у року који не може бити дужи од 30 дана.

#### Члан 95.

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду, као запосленом за чијим је радом престала потреба, врши послодавац на предлог Комисије.

Комисију из става 1. овог члана чине три члана, које именује орган управљања установе на предлог репрезентативног синдиката у установи.

Комисија из става 1. овог члана има три члана од којих су два члана из реда наставног особља, а један из реда ненаставног особља.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог запослених за чијим је радом престала потреба, на основу ранг листе коју сачињава у складу са критеријумима утврђеним овим уговором.

Уколико у установи не постоји репрезентативни синдикат, комисију из става 1. овог члана именује орган управљања.

#### Члан 96.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на истом радном месту, врши се на основу следећих критеријума:

1. рада оствареног у радном односу;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на редовном школовању запосленог.

#### Члан 97.

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

1. рад остварен у радном односу:
  - за сваку годину - 1 бод,
  - за сваку годину у установи - 0,75 бодова;
2. образовање и оспособљеност за рад:
  - за високо образовање - од 25 до 35 бодова,
  - за више образовање - 20 бодова,
  - за специјалистичко образовање након средњег образовања - 15 бодова,
  - за средње образовање у трајању од четири, односно три године - 10 бодова,
  - за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање - 5 бодова;
3. резултати рада:
  - 1) однос према радним обавезама и пословима

- реализација програма и задатака - 1 бод,
  - однос према другим запосленима - 1 бод,
  - однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;
- 2) учествовање на такмичењима
- остварени резултати - I место - 3 бода;
  - II место - 2 бода и
  - III место - 1 бод.
- 3) доприноси у педагошком, научном и стручном раду:
- објављени радови - од 1 до 5 бодова према важећој категоризацији министарства надлежног за науку,
  - стручни радови - 1 бод,
  - издавање уџбеника - 1 бод;

4. имовно стање - у моменту бодовања (сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходна три месеца, односно просечна плата исплаћена у Републици у претходна три месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике):

- укупна примања домаћинства по члану од 70-100% републичког просека - 2 бода,
- укупна примања домаћинства по члану од 50-70% републичког просека - 3 бода,
- укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова;

5. здравствено стање - на основу налаза надлежне здравствене установе:

- особа са инвалидитетом - 5 бодова,
- хронични и тешки болесник - 3 бода,
- запослени који болује од професионалне болести наведене у акту установе о процени ризика на радном месту - 2 бода;

6. број деце запосленог или деце запосленог на редовном школовању:

- једно малолетно или дете на редовном школовању - 1 бод,
- двоје малолетне деце или деце на редовном школовању - 3 бода,
- троје и више малолетне деце или деце на редовном школовању - 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим ће радом престати потреба, према редоследу укупног броја бодова, почев од најмањег ка највећем броју бодова.

#### Члан 98.

За запослене за чијим ће радом престати потреба проглашава се запослени који применом критеријума из претходног члана, оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених, на истом радном месту, има исти број бодова предност да остане у радном односу има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, здравственог стања, имовног стања, резултата рада, односно броја деце на редовном школовању и то по овом редоследу.

Поред критеријума из претходног члана, послодавац може, у складу са специфичностима установе, утврдити додатне критеријуме у колективном уговору код послодавца, уз претходну сагласност репрезентативног синдиката у установи.

#### Члан 99.

Радни однос запосленог за чијим је радом престала потреба не може престати без његове/њене сагласности:

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом самохраном родитељу;
3. запосленом - родитељу деце са инвалидитетом - родитељу који има статус "родитељ неговатељ";
4. ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова;
5. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

#### Члан 100.

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

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, ако законом није другачије одређено.

### ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

#### Члан 101.

Услови и поступак давања сагласности за ангажовање наставника и сарадника у другој високошколској установи и код другог послодавца регулисани су посебним Правиником Универзитета у Нишу.

Запослени у организационој јединици стручних служби Факултета не може без писмене сагласности декана у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица да ради послове из делатности Факултета односно послове за које је Факултет регистрован.

Сагласност на писмени захтев запосленог у организационој јединици стручних служби Факултета даје декан Факултета.

### ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 102.

Запослени је дужан да послове свог радног места обавља савесно, квалитетно и уредно у складу са законом и овим Правилником.

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

Запослени који је на 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 103.

Кривица запосленог за учињену штету Факултету мора бити доказана. Ако кривица не буде доказана, запослени неће бити одговоран за штету.

#### Члан 104.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете који је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

#### Члан 105.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује посебна комисија од три члана коју од случаја до случаја образује декан Факултета.

По спроведеном поступку о насталој штети, Комисија сачињава записник. Записник треба да садржи релевантне податке на основу којих се утврђује висина штете и одговорност.

Ако запослени у року од три месеца не надокнади штету утврђену одлуком Комисија из става 1. овог члана, Факултет покреће поступак пред надлежним судом.

#### Члан 106.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, а ако њих нема, проценом вредности оштећене ствари.

Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

#### Члан 107.

У поступку за накнаду штете, запослени се позива да надокнади штету. Ако запослени одбије да надокнади штету, Факултет покреће поступак пред надлежним судом за надокнаду штете.

Пристанак запосленог да штету надокнади даје се у писменој форми-изјавом.

#### Члан 108.

Ако се накнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа изазвало несразмерне трошкове, онда се висина утврђује у паушалном износу.

Одлуку о паушалној накнади штете и висини исте доноси комисија из члана 130. овог Правилника.

Поступак за паушалну накнаду штете покреће се на захтев декана или секретара Факултета.

#### Члан 109.

У случају кад се накнада штете коју проузрокује запослени утврђује у паушалном износу, полази се од утицаја штете на процес рада, извршавање радних дужности и обавеза запослених и обавеза Факултета, као и од материјалног стања запосленог.

#### Члан 110.

Ако је запослени таквог материјалног стања, да би га исплата накнаде материјалне штете довела у тежак материјални положај, може се висина штете смањити у складу са Правилником који регулише ту област.

#### Члан 111.

Против одлуке комисије за накнаду штете запослени, односно подносилац захтева има право приговора декану Факултета у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Декан је дужан да у року од 30 дана донесе одлуку о уложеном приговору.

Ако запослени није задовољан коначном одлуком или не да писмену изјаву да ће штету надокнадити, има право, као и Факултет да покрене поступак пред надлежним судом.

#### Члан 112.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом Факултет је дужан да му надокнади штету.

Ако Факултет не надокнади штету запосленом у року од 30 дана, запослени има право да накнаду захтева пред надлежним судом.

Факултет одговара запосленом због повреде на раду када је проузрокована кривицом Факултета или кривицом лица за које он одговара.

Факултет одговара запосленом за штету због повреде на раду и у случају кад нема његове кривице ни кривице лица за које он одговара, ако је повреда проузрокована опасном ствари или делатности са повећаном опасношћу.

#### Члан 113.

За штету коју запослени на раду или у вези са радом проузрокује трећем лицу, одговара Факултет, осим ако докаже да је запослени у датим околностима поступао онако како је требало.

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

### **УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ**

#### Члан 114.

Запослени може да привремено буде удаљен са рада:

1. ако је против њега започело кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона.

Као основ за удаљење запосленог у смислу става 1. овог члана могу да послуже следеће околности: могућност угрожавања живота или здравља запослених или других лица, постојање основане сумње да би својим присуством прикрио трагове и материјалне доказе о извршеној тежој повреди радне обавезе или кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом и постојање опасности да би могао поново да изврши повреду радне обавезе.

#### Члан 115.

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

Привремено удаљење запосленог са радног места или са рада може трајати до коначне одлуке о утврђивању одговорности запосленог због повреда радне обавезе, односно до истека рока застарелости покретања и вођења поступка о одговорности а најдуже три месеца.

По истеку рока из става 2. овог члана Факултет је дужан да запосленог врати на рад, изрекне му другу меру или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози утврђени Законом и овим Правилником.

#### Члан 116.

Запосленом који је привремено удаљен са рада на Факултету, припада накнада плате у висини од једне четвртине, а ако издржава породицу у висини од једне трећине основне плате.

Накнада плате за време привременог удаљења са рада запосленом коме је одређен притвор, исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Запосленом који је привремено удаљен са рада припада разлика између примљене накнаде по основу става 1. овог члана и пуног износа плате оствареног за месец пре привременог удаљења, увећаног за просечни пораст плата запослених на Факултету за време у коме је припадала накнада плата и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком,
2. ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
3. ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тачка 2)-4) Закона.

## **ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ**

### **Измена уговорених услова рада**

#### Члан 117.

Факултет може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора):



- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада, у смислу одреби Закона и овог Правилника;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са одредбама Закона о раду и овог Правилника;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона;
- 6) у другим случајевима утврђеним Законом.

Одговарајућим послом сматра се посао за чије обављање се захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором раду.

#### Члан 118.

Уз анекс уговора о раду Факултет 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 о раду.

Ако запослени потпише анекс уговора о раду 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, оспорава законитост анекса уговора о раду.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

#### Члан 119.

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, а најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе члана 172. Закона не примењује се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

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

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују декан факултета или лице које он овласти и запослени.

## **Премештај у друго место рада**

### **Члан 120.**

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) у случају да се делатност Факултета одвија ван његовог седишта,
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају,
- 3) у другим случајевима, само уз пристанак запосленог.

## **Упућивање на рад код другог послодавца**

### **Члан 121.**

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

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана да буде упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени закључује уговор о раду на одређено време са послодавцем код кога је упућен. Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од оних које је имао на Факултету.

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

## **ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Разлози за престанак радног односа**

### **Члан 122.**

Радни однос запосленог на Факултету престаје из законом утврђених разлога:

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

#### Члан 123.

Запосленом наставнику, односно сараднику престаје радни однос независно од његове воље и воље Факултета, на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Наставнику не може престати радни однос пре истека школске године.

#### Члан 124.

Радни однос престаје отказом уговора о раду- даном достављања отказа уговора о раду.

Отказ уговора о раду доставља се запосленом у писаном облику и садржи нарочито: основ престанка радног односа, образложење и поуку о правном леку и обавештење о правима за време привремене незапослености.

#### Члан 125.

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је законом, односно правоснажном судском одлуком или одлуком другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова- даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци- даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада- даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада Факултета, у складу са законом.

### **Споразумни престанак радног односа**

#### Члан 126.

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

### **Отказ од стране запосленог**

#### Члан 127.

Запослени има право да Факултету откаже уговор о раду.

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

Уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.

## Отказ од стране Факултета

Разлози за отказ

### Члан 128.

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 запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је запослени правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се запослени не врати на рад на Факултету у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу члана 79, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона и одредби овог Правилника.

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 одређена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом или 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 извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом Факултета, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад на Факултету.

Факултет може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Факултет, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом Факултета. Одбијање запосленог да се одазове на позив Факултета 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 Факултета и то:

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

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

#### Члан 129.

Факултет може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу одредби члана 179. став 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 плате, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, 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, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### Члан 130.

Факултет је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. став 2. и 3. Закона 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.

Факултет је дужан да у упозорењу из става 1. овог члана наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за давање отказа и рок за давање одговора на упозорење.

#### Члан 131.

Факултет може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) Закона откаже уговор о раду или изрекне неку од других мера из члана 179а Закона, 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 132.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из члана 155. овог Правилника.

Факултет је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

#### Члан 133.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) Закона Факултет не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона.

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 134.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 154. овог Правилника не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, коришћење одсуства ради неге детета, коришћење одсуства 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 смислу одредби Закона о раду;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

### **Поступак у случају отказа**

Рок застарелости

#### Члан 135.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и став 2. и 3. Закона о раду декан Факултета може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) Закона декан Факултета може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

#### Достављање акта о отказу уговора раду

#### Члан 136.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично, у просторијама Факултета, односно на адресу пребивалишта, односно боравишта.

Ако достављање није могло да се изврши запосленом, овлашћени радник Факултета сачињава о томе службену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли Факултета и сматра се достављеним по истеку 8 дана од дана објављивања.

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

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

#### Обавеза исплате плате и накнаде плате

#### Члан 137.

Факултет је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је запослени остварио до дана престанка 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.

#### Посебна заштита од отказа уговора о раду

#### Члан 138.

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 који је засновао радни однос на одређено време продужава се до истека права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана 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 139.

Факултет не може да откаже уговор о раду, нити на било који начин 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 неповољнији положај запосленог није последица статуса или активности је на Факултету.

### **Отказни рок и новчана накнада**

#### Члан 140.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду 30 дана (отказни рок).

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

Трајање отказног рока утврђује се уговором о раду.

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

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока до 30 дана или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече повратку са војне вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

#### Члан 141.

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

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

#### Члан 142.

У случају отказа уговора о раду из члана 154. тачка 1) овог Правилника, запосленом престаје радни однос исплатом новчане накнаде и то:

- 1) у висини једне плате- до 2 године непрекидног рада на Факултету;
- 2) у висини две плате - од 2 до 10 година непрекидног рада на Факултету;
- 3) у висини три плате - од 10 до 20 година непрекидног рада на Факултету;
- 4) у висини четири плате преко 20 година непрекидног рада на Факултету.

Правне последице незаконитог престанка радног односа



#### Члан 143.

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

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене плате која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху Факултета.

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

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

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у складу са Законом.

### **ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 144.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује декан Факултета, односно лице које он овласти.

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

### **Заштита појединачних права**

#### Члан 145.

Ради заштите појединачних права из радног односа запослени може да се обрати арбитру, инспекцији рада и надлежном суду, у складу са законом.

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

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за мирно решење спора.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и она обавезује и Факултет и запосленог.

#### Члан 146.

Против решења којим је запосленом повређено неко од права из радног односа, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене поступак пред надлежним судом.

Рок за покретање поступка пред судом је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

#### Члан 147.

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

Достављање решења и других аката, позива и обавештења у вези са остваривањем права и обавеза или у вези са стицањем својства запосленог, врши се лично запосленом (преко доставне књиге) или препорученим писмом са повратницом.

У случају да запослени одбије пријем писма или је непозната адреса пребивалишта запосленог, решење, односно акт из става 1. овог члана истиче се на огласној табли Факултета.

Истеком рока од 8 дана од дана истицања решења, односно другог акта из става 1. овог члана на огласној табли Факултета сматра се да је његова достава уредно извршена.

### **Рокови застарелости потраживања из радног односа**

#### Члан 148.

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

### **ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Рад ван радног односа**

##### Привремени и повремени послови

#### Члан 149.

Факултет може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова :

- 1) незапосленим лицем,
- 2) запосленим који не ради са пуним радним временом- до пуног радног времена,
- 3) корисником старосне пензије,

Факултет може за обављање повремених и привремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

## Уговор о делу

### Члан 150.

Факултет може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности Факултета, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља одређену уметничку или другу делатност у области културе, у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

## Уговор о заступању или посредовању

### Члан 151.

Факултет може да закључи уговор са одређеним лицем ради обављања послова заступања или посредовања.

Уговором о заступању или посредовању утврђује се право на заступање или посредовање и друга међусобна права, обавезе и одговорности лица које обавља послове заступања или посредовања и Факултета, у складу са законом.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

## Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

### Члан 152.

Факултет може да закључи уговор о стручном оспособљавању ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно општим актом предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

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

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

Новчана накнада не сматра се платом.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању закључује се у писаном облику.

## Допунски рад

### Члан 153.

Запослени који ради са пуним радним временом код другог послодавца, може закључити уговор о допунском раду са Факултетом, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

### **УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 154.**

Запослени на Факултету могу основати савет запослених у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним законом.

#### **Члан 155.**

На Факултету се обезбеђују услови за несметан рад синдиката у складу са законом и овим Правилником.

#### **Члан 156.**

Синдикату се, по правилу, достављају позиви са материјалима за седницу савета Факултета и омогућава учешће представника синдиката на седницама када су на дневном реду питања од значаја за економски и социјални положај запослених.

#### **Члан 157.**

Декан и стручна служба су дужни да обавештавају синдикат о питањима која су од битног значаја за економски и радно- социјални положај запослених.

#### **Члан 158.**

Ставовe синдиката достављене пре седнице или на самој седници, надлежни орган Факултета је дужан да размотри пре доношења одлуке и о њима заузме став.

#### **Члан 159.**

Факултет је дужан да синдикату који окупља запослене на Факултету обезбеди техничко-просторне услове (коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката, стручну администратвну и техничку помоћ, вођење књиговодства и сачињавање периодичног и завршног рачуна, обрачун и наплату чланарине и осталих средстава) у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалне активности.

#### **Члан 160.**

Лице овлашћено за заступање и представљање синдикалне организације на Факултету има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције и то:

- 1) 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно на сваких следећих 100 чланова;
- 2) сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са ставом 2. и 3. овог члана има право на накнаду плате која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са овим Правилником и уговором о раду.

Накнаду из става 4. овог члана плаћа Факултет.

## ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 161.

Овај Правилник се примењује на све запослене који су засновали радни однос на Факултету, као и на лица која су ангажована за рад ван радног односа у смислу одредби овог Правилника.

### Члан 162.

На сва питања која нису регулисана овим Правилником примењиваће се одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за високо образовање.

### Члан 163.

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана доношења.

Доношењем овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Медицинског факултета Универзитета у Нишу број 11-5540-4/2 од 10.06.2015. године.

Правилник се објављује на интернет страници Факултета одмах по доношењу и доставља синдикалној организацији Факултета у року од седам дана од дана ступања на снагу.

Број:10-11820-3/1  
У Нишу, 26.11.2021.године

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА  
МЕДИЦИНСКОГ ФАКУЛТЕТА  
УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ



Проф. др Бранислава Коцић

На основу овлашћења члана 63. Закона о високом образовању РС („Сл. гласник РС“, број 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон, 67/2019, 6/2020 - др. закони, 11/21-аутентично тумачење, 67/21 и 67/21-др закон) и члана 34. Статута Медицинског факултета Универзитета у Нишу, Савет Факултета на седници одржаној 26.11.2021.године донео је следећу

### О Д Л У К У

1. УСВАЈА СЕ Правилник о раду Медицинског факултета Универзитета у Нишу.
2. Правилник из ст.1. је саставни део одлуке.

### Образложење

Проф. др Бранислава Коцић, председник Савета Медицинског факултета Универзитета у Нишу, дала је реч проф. Добрили Станковић Ђорђевић, декану, која је у својству известиоца наведене тачке дневног реда, присутним члановима Савета Факултета истакла да је утврђен Предлог Правилника о раду Медицинског факултета Универзитета у Нишу на седници Наставно-научног већа одржаној 07.10.2021. године, као и да је исти усклађен са Посебним колективним уговором о високом образовању.

Проф. др Бранислава Коцић, председник Савета, након образложења, отворила је расправу у којој нико није узео учешће, те је предлог Правилника ставила на гласање.

Савет факултета једногласно је усвојио утврђени предлог Правилника о раду Медицинског факултета Универзитета у Нишу и донео одлуку као у изреци.

Одлуку доставити: Служби за финансијске послове, Служби за опште и административно-правне послове и Писарници факултета.

ПОУКА О ПРАВНОМ ЛЕКУ: Ова одлука је коначна. Против ове одлуке може се поднети тужба стварно и месно надлежном суду у законском року.

Број:11-11820-3/1-1  
У Нишу, 26.11.2021.године

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА  
МЕДИЦИНСКОГ ФАКУЛТЕТА  
УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ

Проф. др Бранислава Коцић



Документ израдила Драгана Радисављевић:  
Документ контролисао: Милан Константиновић



На основу овлашћења из члана 65. Закона о високом образовању РС ("Сл. гласник РС" број 88/17, 27/18-др закон и 73/18, 67/19, 6/20-др.закони, 11/21-аутентично тумачење, 67/21 и 67/21-др.закон) и одредби члана 53. Статута Медицинског факултета Универзитета у Нишу, Наставно-научно веће Медицинског факултета Универзитета у Нишу на седници одржаној 31.05.2023.године донело је

## ОДЛУКУ

1. **УТВРЂУЈЕ СЕ** Предлог Одлуке о изменама и допунама Правилника о раду Медицинског факултета Универзитета у Нишу, и то:

Мења се члан 74.став 1. тачка 2. и уместо речи: "-до три месеца", уписују се речи "-до дванаест месеци":

2. Предлог одлуке и Правилник из става 1. упућује се Савету Факултета на доношење одлуке.

## Образложење

Проф. др Добрила Станковић Ђорђевић, декан, известила је чланове Наставно-научног већа, да се из разлога усклађивања трајања неплаћеног одсуства на Факултету и у УКЦ Ниш, предлаже измена да се запосленом може одобрити, уместо до три месеца како је Правилником о раду на факултету предвиђено, до дванаест месеци.

По образложењу, проф. др Добрила Станковић Ђорђевић, декан, отворила је расправу у којој нико од присутних чланова Већа није узео учешће, те је предлог ставила на гласње.

Чланови Наставно-научног већа једногласно су усвојили предлог и донели одлуку као у изреци.

Одлуку доставити: Савету Факултета, Служби за опште и административно-правне послове и Писарници Факултета.

Број:10-6130-11/2

У Нишу, 31.05.2023.године

ПРЕДСЕДНИК  
НАСТАВНО - НАУЧНОГ ВЕЋА  
МЕДИЦИНСКОГ ФАКУЛТЕТА  
УНИВЕРЗИТЕТА У НИШУ

  
Проф. др Добрила Станковић Ђорђевић, декан

Документ израдила: Драгана Радисављевић

Документ контролисао: Маја Младеновић