

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
Савет Факултета медицинских наука
Број: 01-11465/2
Дана: 27.10.2014. године
К р а г у ј е в а ц

На седници Савета Факултета медицинских наука у Крагујевцу одржаној дана 27.10.2014. године усвојен је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених на Факултету медицинских наука у Крагујевцу (у даљем тексту: Факултет) и обавезе Факултета у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Члан 3.

Запослени остварује основна права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду.

Правилник се доноси на неодређено време и примењује се на све запослене.

Члан 4.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује декан, или лице које он писмено овласти за одлучивање о појединачним питањима.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима декана одлучује Савет Факултета.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности, с образложењем и поуком о правном леку, осим у случајевима изричито предвиђеним законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

Факултет може да заснује радни однос са сваким лицем које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 6.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови, врста и степен стручне спреме, године радног искуства, односно рада на истим или сличним пословима, посебна знања и други посебни услови за рад на тим пословима.

Страни држављанин може да заснује радни однос на Факултету ако, поред услова утврђених у ставу 1. овог Правилника, испуњава и следеће услове:

1. да има одобрење за стално настањење, односно привремени боравак;
2. да добије одобрење за заснивање радног односа (дозвола за рад);
3. да испуњава и друге услове утврђене законом.

Начин заснивања радног односа

Члан 7.

Потребу за заснивањем радног односа с новим запосленим утврђује декан. Факултет може слободне послове да огласи у средствима јавног информисања непосредно или да повери надлежној организацији за запошљавање.

Поступак избора у звање и заснивања радног односа наставника и сарадника утврђен је Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Факултета.

Члан 8.

Оглас, односно конкурс, о слободним пословима садржи нарочито: назив и седиште Факултета, врсту посла, стручну спрему и друге услове утврђене за рад на тим пословима, као и рок за подношење пријаве.

Члан 9.

Пријаву на оглас, односно конкурс, с документима којима се доказује испуњеност услова за рад, кандидати подносе Факултету.

Уговор о раду закључују запослени и декан у име Факултета, у складу са Законом о раду.

На права и обавезе који нису утврђени Уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона и овог Правилника

Радни однос на одређено време и неодређено време

Члан 10.

Зависно од потреба процеса рада, радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Члан 11.

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

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.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи, и:

- 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;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

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

Члан 12.

Обавезе запослених

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања, као и услове и правила Факултета у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести непосредног руководиоца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести непосредног руководиоца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- 5) да се по одлуци декана стручно оспособљава и обучава.
- 6) да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања;

- 7) да се одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Обавезе Факултета као послодавца

Члан 13.

Факултет је дужан да:

- 1) запосленом обезбеди обављање послова утврђених Уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду;
- 4) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 5. тачка 2) овог Правилника, прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и прописа о забрани злостављања на раду;
- 5) у случајевима утврђеним законом затражи мишљење синдиката, или мишљење представника кога одреди запослени;
- 6) организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом одговорног лица или запослених;
- 7) организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у складу са законом.

Члан 14.

Декан је дужан да:

- 1) организује рад на начин којим се спречава појава злостављања и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених;
- 2) ради препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања;
- 3) запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 15.

Пуно радно време на Факултету износи 40 часова у радној недељи, ако законом није другачије одређено.

Почетак и крај радног времена, као и распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује декан, у складу са законом.

Непуно радно време

Члан 16.

Факултет може да заснује радни однос с непуним радним временом које се утврђује уговором о раду, у складу са законом.

Члан 17.

Запослени који ради с непуним радним временом на Факултету, а за остатак радног времена, до пуног радног времена, заснује радни однос код другог послодавца, сва права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду код сваког послодавца појединачно.

Послодавци из става 1. овог члана, могу споразумно да утврде распоред радног времена запосленог и начин остваривања права из радног односа.

Скраћено радно време

Члан 18.

Факултет може да, у складу са законом, за обављање појединих послова који су нарочито тешки, напорни и по здравље штетни предвиди скраћено радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

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

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

Прековремени рад

Члан 19.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, поред случајева прописаних законом, и у случају замене изненада одсутног запосленог или у случају хитне потребе за завршетком одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету Факултету.

Прековремени рад може бити:

- а) планирани
- б) хитни

а) Планирани прековремени рад одређује декан на предлог руководиоца службе. Планирани прековремени рад мора се најавити барем пет радних дана унапред. За планирани прековремени рад запослени мора да добије посебно решење. Планирани прековремени рад служи за планиране радове који се морају обавити ван уобичајеног радног времена.

б) Хитни прековремени рад одређује декан на предлог руководиоца службе. У случају хитних потреба декан може издати и усмени налог за прековремени рад. У том случају запослени је дужан да о обављеном прековременом раду сачини писани извештај у којем наводи од колико до колико времена је био на прековременом раду и шта је урађено у том периоду.

Извештај оверава руководиоца службе и доставља декану који доноси одговарајуће решење о исплати зараде за прековремени рад. За прековремени рад се исплаћује накнада у складу с одредбама закона. Обављање прековременог рада не даје право запосленом да самовољно, по сопственом нахођењу, одсуствује с посла.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од четири сата дневно, а највише осам сати недељно.

Извештај о прековременом раду мора се доставити најкасније у року од седам радних дана од дана обављеног прековременог рада.

Рад од куће

Члан 20.

У зависности од потреба процеса рада запослени може један период радног времена обављати послове од куће, у складу са решењем декана.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 21.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор у складу са законом, на основу одлуке декана о начину коришћења одмора у току рада.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на дневни одмор, у току дневног рада, у трајању од 30 минута у периоду који одреди декан.

Недељни одмор

Члан 22.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Недељни одмор, по правилу, користи се недељом.

Послодавац 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, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 23.

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

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу са законским критеријумима) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

Члан 24.

Дужина годишњег одмора утврђује се у складу са Законом и подзаконским актима.

Дужина годишњег одмора у календарској години утврђује се тако што се законски минимум од двадесет радних дана увећава по следећим критеријумима:

- по основу доприноса на раду - 2 или 3 радна дана
- по основу услова рада - 1 до 4 радна дана
- по основу радног искуства - за сваке навршене три године радног искуства 1 радни дан
- по основу стручне спреме - за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању до 1 године, образовање за рад у трајању до 2 године или средње образовање у трајању до 3 године 1 радни дан, за средње образовање у трајању до 4 године, специјалистичко образовање након средњег образовања у трајању до 3 године 2 радна дана и за високо образовање 3 радна дана
- по основу других критеријума - раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу са двоје или више деце до 18 година живота, раднику који у свом домаћинству издржава дете које има психофизичку ометаност у раду, раднику млађем од 18 година и раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота или родитељ са двоје деце до 18 година живота 4 радна дана.

Годишњи одмор, по правилу, користи се у време зимског и летњег распуста.

Члан 25.

О распореду коришћења годишњих одмора код послодавца одлучује декан у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора који достављају непосредни руководиоци.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

Време коришћења годишњег одмора одобрава декан.

Плаћено одсуство

Члан 26.

Запослени има право на плаћено одсуство у случајевима и трајању утврђеним Законом и подзаконским актима.

Декан може запосленом одобрити плаћено одсуство до 3 радна дана у току календарске године и у случају теже болести или смрти члана уже породице, који није живео у заједничком домаћинству са запосленим.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојиоци и усвојеник.

Запослени остварује право на одсуство уз наканаду зараде на основу поднетог захтева и приложених доказа.

Неплаћено одсуство

Члан 27.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случајевима и трајању утврђеним Законом и подзаконским актима.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

Запосленима из реда наставног особља период корошћења неплаћеног одсуства не продужава изборни период и трајање радног односа осим у случајевима предвиђеним законом.

V ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 28.

Плата ЗАПОСЛЕНОГ састоји се од :

1. плате за обављени рад и време проведено на раду умањене за порезе и доприносе за обавезно социјално осигурање (основна плата)
2. плате по основу радног учинка
3. других примања по основу радног односа

Плату за обављени рад и време проведено на раду чини производ основице за обрачун плате и коефицијента за конкретно радно место за пуно радно време и остварени стандардни учинак. Стандардни учинак подразумева, по квалитету, обиму и ефикасности одговарајуће обављање послова утврђених Правилником о организацији и систематизацији радних места на Факултету, за чије је обављање ЗАПОСЛЕНИ засновао радни однос за пуно радно време.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа ЗАПОСЛЕНОГ према радним обавезама, у складу са мерилима утврђеним овим Правилником.

Члан 29.

Мерила за радни учинак :

- Квалитет обављеног посла утврђује се на основу мерила за каквоћу (у зависности од природе посла) и степена искоришћености средстава рада, уштеда и других параметара
- Обим обављеног посла утврђује се на основу количине обављеног посла, која се зависно од карактера рада изражава бројем, тежином, садржајем или на други одговарајући начин.
- Однос запосленог према радним обавезама утврђује се на основу мерила за дисциплину рада која се тичу организације рада и пословања, залагања, поштовања радног времена, сарадње, комуникације и спремности да се помогне.

Остварени радни учинак утврђује месечно декан или лице које он овласти, а на предлог непосредног руководиоца, у складу са утврђеним квантитативним параметрима.

Члан 30.

Факултет може, у складу са оствареним позитивним резултатима пословања исплатити запосленима посебно примање пре утврђивања годишњег обрачуна.

Члан 31.

Запослени које Факултет упути на специјализације ван његовог пребивалишта имају право на накнаду на одвојен живот у висини од 70% од просечне нето зараде у Републици Србији.

Члан 32.

Факултет може запосленом да исплати накнаду по основу уговора о ауторском делу из радног односа у случајевима када запослени поред редовних радних обавеза обавља и послове који се могу сматрати ауторским делом.

Члан 33.

Факултет може запосленом да исплати накнаду по основу уговора о делу за обављање послова који су ван делатности Факултета, а које је запослени обавио ван радних обавеза утврђених општим актом Факултета.

Члан 34.

Факултет може да, уколико постоје финансијски услови, исплаћује разлику у заради запосленима који користе породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета и то у случајевима када је надокнада по основу наведених одсуства мања од зараде запослених.

Члан 35.

Факултет може у складу са финансијским могућностима запосленом на његов захтев одобрити позајмицу без одређене намене. Одлуку о одобравању позајмице којом се одређује висина, почетак и рок отплате доноси декан.

Члан 36.

Факултет је дужан да исплати запосленима и друга примања која не чине плату и то:

1. Јубиларну награду за време непрекидно проведено у радном односу на Факултету:
 - За десет година рада у висини пола просечне зараде
 - За девадесет година рада у висини целе просечне зараде
 - За тридесет година рада у висини једне ипо просечне зараде
2. Отпремнину при одласку у пензију у висини две просечне зараде
3. Накнаду трошкова погребних услуга у случају члана уже породице, а члановим уже породице у случају смрти запосленог
4. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења

5. Деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину до вредности неопрозивог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана

Под просечном зарадом сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњим објављеним подацима Републичког завода за статистику.

У складу са финансијским могућностима Факултета може се исплатити и зарада запосленог остварена на Факултету или просечна зарада остварена на Факултету за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћује друго примање из тачке 1. и тачке 2. овог члана.

Под зарадом се сматра зарада у бруто износу.

У складу са финансијским могућностима Факултет може исплатити помоћ за лечење у случају теже болести запосленог или члана уже породице.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 37.

Факултет је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова и то:

- За долазак и одлазак са рада, у висини неопорезивог износа утврђеног Законом о порезу на доходак грађана
- За време проведено на службеном путу у земљи и службеном путу у иностранству, у складу за позитивним прописима.

Члан 38.

Факултет може, у складу са посебном одлуком, да запосленом исплати накнаду трошкова за коришћење мобилног телефона, горива за употребу сопственог возила, интернет налога и слично.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 39.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду.

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

Члан 40.

Запослени, који ради на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, и који привремено изгуби здравствену способност, утврђену од надлежног здравственог органа, премешта се на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

Члан 41.

Инвалиду – запосленом с преосталом радном способношћу, Факултет је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запослени који на основу мишљења надлежног здравственог органа, ради са скраћеним радним временом има право на зараду сразмерно ефективном радном времену.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 42.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује утврђује трочлана комисија коју именује декан.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Факултет, дужан је да Факултету накнади износ исплаћене штете.

Члан 43.

Комисија из члана 40. овог Правилника, доноси одлуку о висини штете и одређује рок за накнаду штете.

Ако запослени не накнади штету према одлуци комисије, Факултет ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 44.

Комисија из чл. 40. овог Правилника утврђује и штету коју је Факултет у обавези да надокнади запосленом, ако запослени претрпи повреду, или штету на раду, или у вези с радом, у складу са законом.

Члан 45.

Већом материјалном штетом, сматра се материјална штета, најмање у висини просечне месечне зараде исплаћене код Факултета у месецу који претходи месецу у ком је учињена штета.

VIII ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 46.

Пословном тајном сматра се сваки документ, односно податак у писаној, електронској или другој форми у вези са радом Факултета у погледу којих не постоји законска обавеза објављивања, а чије би саопштавање непозваним лицима могло проузроковати знатну штету или битно угрозити делатност Факултета.

Утврђивање докумената и података који се сматрају пословном тајном, као и начин њиховог обезбеђивања и евиденције регулише се посебним актом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 47.

Радни однос престаје:

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

Члан 48.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова даном достављања правноснажне одлуке;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 49.

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

Пре потписивања споразума, Факултет је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 50.

Запослени има право да откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља декану у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (алтернатива: отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику 20 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа).

Отказ од стране Факултета

Члан 51.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради могу бити основ за отказ уговора о раду под условом да запослени не остварује стандардни радни учинак и да нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду у периоду од најмање три месеца.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором раду.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге непосредног руководиоца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може 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 неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора;
- 9) ако се недолично понаша према осталим запосленима и пословним партнерима.

Одбијање запосленог да се одазове на позив декана да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 4. тачке 3) и 4) овог члана, сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 4. 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 одбије закључење анекса Уговора о раду

Члан 52.

Ако декан 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, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

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

Члан 53.

Декан је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року утврђеном у ставу 2. овог члана.

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

Члан 54.

Декан може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од прописаних мера, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протеча остављеног рока.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 55.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

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

Члан 56.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду бр.01-10215/4-13 од 14.10.2013. године и Правилник о обрачуну и исплати зарада, накнада зарада и других примања бр.01-10215/4-12 од 14.10.2013. године.

X ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 57.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана доношења.

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА

проф. др Јанко Ђурић