

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ  
МЕДИЦИНСКИ ФАКУЛТЕТ  
САВЕТ ФАКУЛТЕТА  
БРОЈ: 32/V-5/1  
ДАТУМ: 18.04.2011.г.

На основу члана 114. Статута Медицинског факултета, а у вези чл. 1. став 2. и чл. 3. став 2., став 4. и став 5. Закона о раду («Службени гласник РС» бр. 24/05. и 61/05.), Закона о високом образовању («Службени гласник РС» бр.76/05., бр.97/08. и бр.44/10.), Уредбе о класификацији делатности («Службени гласник РС» бр.54/10.) на седници Савета Медицинског факултета одржаној 18.04.2011. године донет је

**П Р А В И Л Н И К**  
**о изменама и допунама Правилника о раду**  
усвојеног на седници Савета Медицинског факултета  
одржаној дана 23.06.2004. године

У Правилнику о раду Медицинског факултета Универзитета у Београду мења се преамбула и гласи:

»На основу чл. 1. став 2. и чл. 3. став 2., став 4. и став 5. Закона о раду («Службени гласник РС» бр. 24/05. и 61/05.), Закона о високом образовању («Службени гласник РС» бр.76/05., бр.97/08. и бр.44/10.), Уредбе о класификацији делатности («Службени гласник РС» бр.54/10.) и чл.114.Статута Медицинског факултета, Савет Медицинског факултета је на \_\_\_\_\_седници одржаној дана \_\_\_\_\_ 2011. године донео«.

Члан 1.

После чл.2. додаје се чл.2а, који гласи:

»Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом. Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених Законом, непосредно ће се применити Закон«.

Члан 2.

После чл.12. додаје се текст наслова који гласи:«ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ«.

Члан 3.

После текста наслова из члана 2. додаје се члан 12а који гласи:

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са законом;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из чл.155. став 1. тачка 5. Закона о раду;
5. из члана 33. став 1. тачка 10), 11) и 12) Закона о раду;
- 6) у другим случајевима утврђеним овим Правилником и уговором о раду.

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

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

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

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

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

#### Члан 4.

У члану 27. став 5. се мења и гласи: »за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви«.

#### Члан 5.

После чл. 35. додаје се текст испод наслова **V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ** који гласи: »Запослени има право на општу заштиту, заштиту личних података, посебно заштиту запослених млађих од 18 година живота, заштиту материнства и остала права у складу са законима«.

#### Члан 6.

Испред чл.37. мења се текст наслова који гласи: »**БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**«, а чл.37, 38, 39, 40, 41. и 42. се бришу и уместо њих се уноси нови текст који гласи и то како следи:

#### Члан 7.

Нови текст у чл. 37 гласи:

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

#### Члан 8.

Нови текст у чл. 38. гласи:

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

#### Члан 9.

Нови текст у чл.39. гласи:

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

#### Члан 10.

Нови текст у чл.40. гласи:

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

#### Члан 11.

После чл.40. додаје се текст наслова који гласи:

**»Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета«.**

#### Члан 12.

После текста наслова из чл.10. следи нови текст у чл.41. који гласи:

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

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

Породилјско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

#### Члан 13.

После члана 41. додаје се члан 41а који гласи:

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

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

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

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

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

#### Члан 14.

После члана 41а додаје се текст наслова који гласи:

**»ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ИЛИ ДРУГЕ ОСОБЕ«.**

#### Члан 15.

После текста наслова из чл.13. додаје се нови текст у чл.42. који гласи:

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

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

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

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

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

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

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

#### Члан 16.

У члану 44. став 3. мења се и гласи:

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

#### Члан 17.

После чл.51. додаје се текст наслова који гласи: »ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА«.

#### Члан 18.

После текста наслова из чл.16.додаје се чл.51а који гласи:

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
  2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чл.173. Закона о раду;
  3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чл.174. Закона о раду;
  4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из чл.155. став 1. тачка 5) Закона о раду;
  5. из чл.33. став 1. тач. 10), 11) и 12) Закона о раду;
  6. у другим случајевима утврђеним овим Правилником и уговором о раду.
- Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду«.

#### Члан 19.

После члана 51а додаје се члан 51б који гласи:

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

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

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

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

#### Члан 20.

У чл. 52. став 1. после тачке 5. додаје се тачка 6. која гласи:«на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота«.

#### Члан 21.

Члан 53. мења се и гласи: «Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца по сили закона и у случајевима и под условима прописаним Законом о раду (чл.176)».

#### Члан 22.

Члан 55. став 2. мења се и гласи: «Пре писменог упозорења декан може затражити писмену изјаву запосленог на чињенице и околности из става 1. овог члана у року од пет дана».

#### Члан 23.

После чл. 57. додаје се чл.57а који гласи:

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

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

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако Законом о раду или решењем није одређен други рок.

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

#### Члан 24.

У чл. 58. после става 3. додати став 4. који гласи:

„Ако запослени одбије пријем писмена или не борави на пријављеној адреси, уручење се врши истицањем на огласној табли Факултета“.

После става 4. додати став 5. који гласи:

„Уручење писмена се сматра извршеним даном истицања на огласној табли Факултета, те од тог дана запосленом почињу тећи рокови за заштиту права“.

#### Члан 25.

После чл.58. додаје се члан 58а који гласи:

„Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

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

Члан 26.

У члану 59. став 1. бришу се речи:“сматрају се оброчним давањима и“.

Члан 27.

После чл.64. брише се текст наслова:“Обавештење и достављање писмена запосленима“.

Члан 28.

Члан 65. брише се.

Члан 29.

Члан 66. брише се.

Члан 30.

У чл.67. став 1. тачка 2. брише се.

У ставу 1. досадашња тачка 3. постаје тачка 2.

Досадашњи члан 67. постаје члан 65.

Члан 31.

У члану 68. став 1. речи „огласној табли“ замењују се речима „интернет страници“.

Досадашњи члан 68. постаје чл.66.

Члан 32.

Овај правилник ступа на снагу осам дана по објављивању на интернет страници Факултета.

**САВЕТ МЕДИЦИНСКОГ ФАКУЛТЕТА  
ПРЕДСЕДНИК**

Проф. др Цане Тулић