

УНИВЕРЗИТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ
ФАКУЛТЕТ МЕДИЦИНСКИХ НАУКА

Број: 01-12270

Дана: 07.11.2014. године

КРАГУЈЕВАЦ

На основу члана 30. и члана 33. Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014)), а у складу са чланом 65. став 6. Закона о високом образовању ("Сл.гласник РС" бр. 76/2005, 100/2007- аутентично тумачење, 97/2008, 44/2010, 93/2012 89/2013 и 99/2014)

1.ФАКУЛТЕТ МЕДИЦИНСКИХ НАУКА, ул. Светозара Марковића бр. 69, који заступа проф. др Предраг Чановић, декан (у даљем тексту: ПОСЛОДАВАЦ) и

2.ВИОЛЕТА, Слободан, МЛАДЕНОВИЋ са пребивалиштем у Крагујевцу, ул. Првог маја бр.7/8, ЈМБГ 2004973725036 број радне књижице 1773, (у даљем тексту: ЗАПОСЛЕНИ)

ЗАКЉУЧУЈУ

УГОВОР О РАДУ

Члан 1.

ЗАПОСЛЕНИ, доц. др Виолета Младеновић, VIII степен стручне спреме, заснива радни однос за обављање послова наставника у звању доцента за ужу научну област Интерна медицина, утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места на Факултету медицинских наука у Крагујевцу.

ЗАПОСЛЕНИ је дужан да ступи на рад дана 07.11.2014. године.

ЗАПОСЛЕНИ може обављати рад у две смене, на основу распореда који утврђује декан.

Члан 2.

ЗАПОСЛЕНИ заснива радни однос на одређено време од пет (5) година, са пуним радним временом у у трајању од 4 часова дневно, односно 20 часова недељно, почев од 07.11.2014. године.

Члан 3.

ПОСЛОДАВАЦ се обавезује да одмах по ступању ЗАПОСЛЕНОГ на рад поднесе прописане пријаве за обавезно социјално осигурање и благовремено уплаћује доприносе за пензијско, инвалидско и здравствено осигурање за случај незапослености.

Члан 4.

На заснивање и раскид радног односа непосредно се примењују и одредбе Споразума о међусобној сарадњи између Факултета и здравствене установе која је наставно-научна база Факултета, а у којој ЗАПОСЛЕНИ остварује радни однос поделом радног времена између Факултета и здравствене установе, односно базе.

Члан 5.

ЗАПОСЛЕНИ је дужан да на захтев ПОСЛОДАВЦА ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када започети посао није завршио у редовном радном времену, а исти се не може прекинути.

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

Члан 6.

ЗАПОСЛЕНИ који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

ЗАПОСЛЕНИ има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Члан 7.

ЗАПОСЛЕНИ има право на годишњи одмор у складу са Законом и Посебним колективним уговором.

О времену коришћења годишњег одмора одлучује ПОСЛОДАВАЦ, у зависности од потребе посла, а уз претходну консултацију запосленог.

Члан 8.

ЗАПОСЛЕНИ има право на плаћено и неплаћено одсуство у складу са Законом и Посебним колективним уговором.

Члан 9.

ПОСЛОДАВАЦ се обавезује да ЗАПОСЛЕНОМ организује рад на начин који обезбеђује безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом.

ЗАПОСЛЕНИ је дужан да се придржава прописаних мера безбедности и здравља на раду.

Члан 10.

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 Правилником о раду.

Остварени радни учинак утврђује месечно декан или лице које он овласти, а на предлог непосредног руководиоца.

Плата за обављени рад и време проведено на раду (основна плата) утврђује се на основу:

1. Коефицијента за групу послова ЗАПОСЛЕНОГ у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плате запослених у јавним службама који износи 25,65.
2. Увећања коефицијента по основу руковођења _____

Новчани износ основне бруто плате на дан закључења овог Уговора износи 67.397,81 динара.

ПОСЛОДАВАЦ је обавезан да ЗАПОСЛЕНОМ приликом сваке исплате плате достави обрачун који има снагу извршне исправе.

Члан 11.

ЗАПОСЛЕНИ има право на накнаду зараде, и накнаду трошкова, као и других примања у складу са Законом и општим актом.

Члан 12.

ЗАПОСЛЕНИ се обавезује да, у складу са Законом, надокнади штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује ПОСЛОДАВЦУ.

Члан 13.

ПОСЛОДАВАЦ се обавезује да у случају престанка радног односа запосленом врати уредно попуњену радну књижицу и изврши одјаве код надлежних фондова социјалног осигурања.

Члан 14.

ПОСЛОДАВАЦ може ЗАПОСЛЕНОМ да откаже Уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе 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 правоснажно 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 из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

- кривицом учињену повреду радне обавезе и то:

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

- непоштовање радне дисциплине 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 средства, односно употребе алкохола или других опојних средства 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 или 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 је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
9. прописану актом ПОСЛОДАВЦА, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код ПОСЛОДАВЦА.

ПОСЛОДАВАЦ може ЗАПОСЛЕНОГ да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди ПОСЛОДАВАЦ о свом трошку ради утврђивања околности из тачке 3.4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом, односно усвојеном процедуром код ПОСЛОДАВЦА. Одбијање ЗАПОСЛЕНОГ да се одазове на позив ПОСЛОДАВЦА да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу тачке 3.4. овог члана.

- потребе послодавца и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,
2. ако одбије закључење Анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5. Закона о раду.

Члан 15.

ЗАПОСЛЕНИ може да буде привремено удаљен са рада у складу са Законом о раду.

Члан 16.

ПОСЛОДАВАЦ може ЗАПОСЛЕНОМ за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине уколико 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:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана по решењу декана,
- новчану казну у висини до 20% основне зараде ЗАПОСЛЕНОГ за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења ПОСЛОДАВЦА о изреченој мери; Висину новчане казне утврђује декан применом свих олакшавајућих отежавајућих околности које су утврђене у поступку,
- опомену са најавом отказа без поновног упозорења из члана 180. овог Закона уколико ЗАПОСЛЕНИ у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 17.

На све међусобне обавезе Уговорних страна које нису регулисане овим Уговором примењиваће се одредбе одговарајућих законских, подзаконских и других општих аката које регулишу ову материју.

Члан 18.

Свака од Уговорних страна може да откаже овај Уговор под условима и у случајевима утврђеним Законом и важећим општим актима.

Члан 19.

У случају спора по овом Уговору надлежан је Основни суд у Крагујевцу.

Члан 20.

Овај уговор сачињен је у три (3) примерка, од којих се један (1) предаје ЗАПОСЛЕНОМ, а два (2) задржава ПОСЛОДАВАЦ.

ЗАПОСЛЕНИ

V. Mladenović

Доц. др Виолета Младеновић

ПОСЛОДАВАЦ

ФАКУЛТЕТ МЕДИЦИНСКИХ НАУКА

ДЕКАН

проф. др Предраг Чановић

