

## ПРЕЧИШЋЕН ТЕКСТ

На основу одредби члана 47. Закона о изменама и допунама Закона о научноистраживачкој делатности (Сл.гласник РС 110/2005, и 18/2010), става 2. члана 1. Закона о раду (Сл.гласник РС бр. 24/2005 и 61/2005), одредби члана 46. Статута Института за педагошка истраживања, Београд, Управни одбор Института за педагошка истраживања, Београд, на седници одржаној дана 21.03. 2011.год. доноси следећи:

## П Р А В И Л Н И К О РАДУ

### І. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

#### 1. Основна права и обавезе

##### Члан 1.

Овим Правилником (у даљем тексту: Правилник), уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа, односно, по основу рада (у даљем тексту: Запослени) и Института за педагошка истраживања (у даљем тексту: Послодавац), и њихови међусобни односи.

На права, обавезе и одговорности, које нису уређене овим Правилником, непосредно се примењује Закон о раду, Општи и Посебан колективни уговор и Уговор о раду .

##### Члан 2.

Овим Правилником уређују се основна права запослених: заснивање радног односа, право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља, заштиту личног интегритета, радно време, одмор и одсуства, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, вишак запослених, право на удруживање, мирно решавање радних спорова, и друга питања.

##### Члан 3.

Правилник о раду и Уговор о раду, не могу да садрже одредбе, којима се запосленом дају мања права, или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова, који су утврђени законом.

#### 2. Забрана дискриминације

##### Члан 4.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, старост, трудноћу, здравствено

стање, националну припадност, вероисповест, брачни статус, политичко, или, друго уверење, сексуално опредељење, социјално порекло, чланство у политичким организацијама, или неко друго лично својство.

#### Члан 5.

Дискриминација из члана 4 забрањена је у односу на:

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

Одредбе уговора о раду, којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 5 овог Правилника, ништаве су.

## II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 6.

Радни однос се заснива са лицем које испуњава опште услове утврђене Законом и друге услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији радних места Послодавца.

Правилник о организацији и систематизацији радних места доноси директор, у складу са Статутом послодавца и Законом.

### 2. Уговор о раду

#### Члан 7.

Радни однос се заснива Уговором о раду, који закључују Запослени и Послодавац. „Са истраживачима у научним, односно истраживачким звањима, изабраним на одговарајућим научним, истраживачким и стручним радним местима, закључује се уговор о раду, с обавезом спровођења поновног избора (реизбора) или унапређења у више звање, у роковима за које се одговарајуће научно односно истраживачко звање стиче, осим за звање научног саветника.„

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, Послодавцу достави документа којима се доказује испуњавање услова за рад.

#### Члан 8.

Ради заснивања радног односа Послодавац објављује оглас у средствима јавног информисања.

Рок за подношење пријава на оглас не може бити мањи од 8 дана.

#### Члан 9.

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

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

#### Члан 10.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. стручну спрему и занимање запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. време трајања уговора о раду на одређено време;
7. дан почетка рада;
8. новчани износ основне зараде, елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, као и рокове за исплату зараде и осталих примања;
9. време трајања дневног и недељног радног времена;
10. забрану конкуренције;
11. позивање на колективни уговор, односно Правилник о раду, који је на снази.

На права и обавезе, које нису утврђене Уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе Закона, овог Правилника, Општег колективног уговора и Посебног колективног уговора за научноистраживачку делатност.

#### Члан 11.

Послодавац је дужан да са запосленим, који је засновао радни однос до дана ступања на снагу Закона о раду, а нема закључен Уговор о раду, закључи Уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности, који садржи елементе из члана 10, став 2, овог Правилника, осим елементе из тачке 4. до 7.

Уговором из става 1 овог члана не заснива се радни однос.

### **3. Ступање на рад**

#### Члан 12.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад на дан који је утврђен Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим у случајевима који су предвиђени у Закону.

#### Члан 13.

Послодавац је дужан да запосленом који је ступио на рад достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање, најкасније у року од 15 дана од дана ступања на рад.

### **3а. Распоређивање**

#### Члан 13а.

Истраживачи у научним, истраживачким и стручним звањима распоређују се на одговарајућа научна, истраживачка и стручна радна места.

#### Члан 13б.

Ако то потребе процеса рада и организације рада захтевају, директор може распоредити запосленог на друго радно место које одговара врсти и степену стручне спреме запосленог, знању и радним способностима у случајевима:

- ако истраживач у звању научног сарадника, вишег научног сарадника и истраживач-сарадник не буде реизабран у одговарајуће звање, у прописаним роковима,
- када дође до промена у организацији и технологији рада,
- када престане потреба за радом запосленог на одређеном радном месту,
- када се трајније смањи обим рада,
- када се отворе нова радна места у процесу рада.

О распоређивању запослених у смислу чл. 13а. и 13б. овог Правилника одлуку доноси директор.

### **4. Пробни рад**

#### Члан 14.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду, са отказним роком, који износи најмање 5 радних дана.

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

За праћење и оцењивање пробног рада запосленог образује се комисија, чији чланови морају имати исти степен и исту врсту стручне спреме, коју има и запослени на пробном раду.

### **5. Радни однос на одређено време**

#### Члан 15.

Радни однос може да се заснује на одређено време, у следећим случајевима: рад на одређеном пројекту, повећање обима посла, који траје одређено време, али не дуже од 12 месеци, непрекидно, или са прекидима.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може да траје до повратка привремено одсутног запосленог.

## **6. Радни однос са непуним радним временом**

### Члан 16.

Послодавац са запосленим може да заснује радни однос са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени своја права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом послодавца или уговором није другачије одређено.

## **7. Приправници**

### Члан 17.

Послодавац може да заснује радни однос у својству приправника, са лицем које први пут заснива радни однос, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима предвиђено законом, или Правилником о систематизацији.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.

## **8. Уговор о правима и обавезама директора**

### Члан 18.

Радни однос директора заснива се у складу са Законом о раду и Законом о научноистраживачкој делатности.

Уговор о раду, којим се утврђују права, обавезе и одговорности директора, у име послодавца, са директором закључује Управни одбор.

## **9. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца**

### Члан 19.

Уговор о раду за обављање послова ван просторија послодавца, поред елемената из члана 10 овог Правилника, садржи и:

- трајање радног времена према нормативима рада;
- врсту послова и начин организовања рада;
- услове рада и начин вршења надзора над радом запосленог;
- висину зараде за обављени рад и рокове исплате;
- коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;
- накнаду других трошкова рада и начин њиховог уређивања;
- друга права и обавезе.

### **III. НАУЧНО И СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

#### **Члан 20.**

Право и обавеза запосленог је да се научно и стручно оспособљава и усавршава у току трајања радног односа.

Послодавац је дужан да сачини програм научног и стручног оспособљавања и усавршавања за сваког запосленог истраживача, у трајању једног пројектног периода.

Предлог програма из става 2 овог Правилника доноси Научно веће института. Програм треба да садржи: област за коју се истраживач усавршава, начин обављања усавршавања (у земљи или у иностранству), време трајања усавршавања, накнада зараде, из којих средстава се финансира програм усавршавања, и друга питања.

Управни одбор Института усваја предлог програма из става 3 овог члана.

Запослени – истраживач, кога послодавац, уз сагласност Министарства науке и заштите животне средине, упути на стручно оспособљавање и усавршавање, потписује Уговор о међусобним правима и обавезама. Уговором се утврђују права на накнаде (школарина, стипендија, зарада и др.).

У случају да запослени прекине образовање, научно и стручно оспособљавање и усавршавање, или се не придржава уговорених обавеза у вези са роковима (време трајања усавршавања), дужан је да послодавцу надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

### **IV. РАДНО ВРЕМЕ**

#### **1. Пуно радно време**

##### **Члан 21.**

Пуно радно време запосленог је 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова. Радно време је једнократно, и траје у времену од 9 до 17 часова.

Радна седмица траје пет дана.

#### **2. Скраћено радно време**

##### **Члан 22.**

Запослени може да заснује радни однос и са непуним радним временом, у складу са одредбама Закона о раду.

##### **Члан 23.**

Запослени, који ради на пословима који се у складу са Законом о раду, и Законом о заштити на раду, сматрају посебним условима рада, имају право на скраћено радно време.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуно радно време.

### **3. Прековремени рад**

Члан 24.

На захтев Послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, у случају: више силе, непланираног повећања обима посла, и у другим случајевима када је неопходно да се послови заврше у одређеном року.

### **4. Прерасподела радног времена**

Члан 25.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена, кад се стекну услови утврђени у Закону о раду.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

### **5. Ноћни рад и рад у сменама**

Члан 26.

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

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

## **V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току радног дана, дневни и недељни одмор**

Члан 27.

Запослени остварује право на одмор у току радног дана, дневни и недељни одмор у складу са Законом и овим Правилником.

### **2. Годишњи одмор**

Члан 28.

„У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом о раду, овим Правилником и Уговором о раду.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по следећим основама:

а) допринос на раду до 3 дана

б) услови рада - отежани услови рада - до 3 дана

в) радно искуство

- од 5 до 10 година стажа осигурања - 1 радни дан,
- од 10 до 20 година стажа осигурања - 2 радна дана,
- од 20 до 30 година стажа осигурања - 3 радна дана,
- преко 30 година стажа осигурања - 4 радна дана;

г) стручна спрема

- нижа стручна спрема – 1 радни дан
- средња стручна спрема – 2 радна дана
- виша стручна спрема – 3 радна дана
- висока стручна спрема – 4 радна дана
- магистар наука – 5 радних дана
- доктор наука – 6 радних дана

д) социјални услови

- инвалиду рада и војном инвалиду – 2 радна дана.
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 2 радна дана.
- родитељу који има више од троје деце до 14 година живота – 2 радна дана.

Допринос на раду утврђује се одлуком директора.

Трајање годишњег одмора по свим основама из става 2 овог члана не може бити дуже од 30 радних дана.

### **3. Коришћење годишњег одмора у деловима**

#### **Члан 29.**

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Први део се користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део до 30. јуна наредне године.

Послодавац, уз претходну консултацију са запосленим, одлучује о времену коришћења годишњег одмора, у складу са потребама посла.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац доноси у складу са Законом о раду.

### **4. Одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

#### **Члан 30.**

„Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у следећим случајевима:

1. Склапања брака - 7 радних дана;
2. Ступање у брак члана уже породице - .. радна дана,
3. Порођаја супруге - 5 радних дана;
4. Теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
5. Заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 5 радних дана;
6. Селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана;
7. Селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана;
8. Учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности до 7 радних дана.



Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

1. Смрти члана уже породице - 5 радних дана;
2. Добровољног давања крви - 2 радна дана рачунајући и дан давања крви;
3. Коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности -5 радних дана.

Члановима уже породице у смислу става 1. и 3. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Истраживач има право на плаћено одсуство у циљу стручног усавршавања у следећим случајевима:

- израда магистарског рада – 30 радних дана
- израда докторске дисертације – 30 радних дана
- полагање стручног или другог испита - до 7 радних дана.

Одлуку о одсуству са рада уз накнаду личног дохотка у смислу става 1-4 овог члана доноси директор Института.

Истраживачу у научном звању и истраживачу-сараднику, после проведених пет, односно три године рада у Институту, може се одобрити плаћено одсуство у трајању до једне године, ради стручног и научног усавршавања у иностранству, или писања монографије.

Одлуку из претходног става овог члана доноси Научно веће а акт о плаћеном одсуству доноси директор у складу са Законом којим се уређује рад.

#### **4а. Мировање радног односа истраживача**

##### Члан 30а.

У време породилског одсуства, боловања дужег од три месеца, служења војног рока, обављање јавне функције, стручног усавршавања, као и у другим случајевима када истраживач из оправданих разлога није у могућности да се бави научноистраживачким радом рокови за избор у више звање и радни однос мирују и неће се урачунавати у рок за избор односно реизбор.

#### **5. Одсуство са рада без накнаде зараде (неплаћено одсуство)**

##### Члан 31.

Запосленом послодавац може одобрити неплаћено одсуство са рада, поред случајева који су наведени у Општем колективном уговору, и у следећим случајевима:

- учествовање запосленог у оквиру међународне техничке и културно-просветне сарадње – до 30 дана;
- у случају смрти сродника који нису наведени у члану 30, тачка 4, овог Правилника – 2 радна дана;
- због обављања приватних послова (одлазак на рекреацију, лечење и сл.).

## **VI. Заштита запослених**

### **Члан 32.**

Запослени има право на безбедност живота и здравља у току рада, и обавезу да се у току рада понаша по прописима о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди потребне услове за заштиту здравља, у складу са Законом.

### **Члан 33**

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних и других обољења, може да ради запослени који испуњава посебне услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са Законом.

Запослени може да одбије да ради, уколико не постоје услови за безбедност рада, заштите живота и здравља, или загађења радне и животне средине, ако њему и другим запосленима прети опасност по живот и здравље.

У случајевима из става 2 овог члана, запослени не чини повреду радне обавезе, ни повреду радне дисциплине, због којих се може отказати уговор о раду.

### **Члан 33а.**

„Запослена особа са инвалидитетом, за време трајања професионалне рехабилитације, има право на одсуство са рада код послодавца код кога је у радном односу.

За време трајања професионалне рехабилитације запослена особа са инвалидитетом има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде остварене у претходна три месеца пре укључивања у мере и активности професионалне рехабилитације, с тим да накнада зараде не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду..,

### **Члан 34.**

Општа заштита запослених, заштита омладине, материнства и инвалида, остварује се у складу са Законом о раду.

## **VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Зарада**

#### **Члан 35.**

Запослени има право на зараду која се утврђује у складу са овим Правилником, Посебним колективним уговором за научноистраживачку делатност, и Уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад, или рад исте вредности, који остварује код послодавца.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност, физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца која није у складу са ставом 3 овог члана, ништава је.

У случају повреде права из става 3 овог члана, запослени има право на накнаду штете.

#### Члан 36.

Зарада из члана 35 овог Правилника састоји се од: зараде за обављени рад и време проведено на раду (основна зарада), зараде по основу доприноса запосленом пословном успеху послодавца (радни учинак запосленог), и других примања по основу радног односа у складу са Законом, Колективним уговором, и другим актима Послодавца.

Под зарадом у смислу става 1 овог члана, сматра се зарада која садржи порез и доприносе, који се плаћају из зараде, у складу са Законом.

## **2. Критеријуми за утврђивање основне зараде и зараде по основу радног учинка**

#### Члан 37.

Основна зарада запосленог одређује се на основу цене рада за најједноставнији рад, односно цене истраживачког месеца, времена проведеног на раду, и обављеног посла који је вреднован одређеним коефицијентом, у складу са овим Правилником.

#### Члан 38.

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

Запослени остварује зараду на основу стандардног радног учинка, под којим се подразумева испуњавање норматива (стандарда рада).

Стандард (норматив) за утврђивање извршених послова је усвојени план (норма рада).

#### Члан 39.

Послодавац, заједно са Научним већем и репрезентативним синдикатом, дужан је да утврди, за све послове који се обављају у Институту, план, односно норматив рада, и да са њима упозна запосленог приликом ступања на рад.

#### Члан 40.

За техничке послове, и послове где није могуће мерити и нормирати обим послова и задатака, и прецизно време за њихово извршење, утврђивање радног учинка врши се оценом извршених послова и времена проведеног на раду, као и благовременог извршавања поверених послова, односно задатака, по налогу Послодавца.

#### Члан 41.

Оцена радног доприноса запосленог утврђује се у односу на проценат испуњености норматива (стандарда) рада, односно остварених резултата на другим пословима.

На основу процењених резултата рада, у односу на проценат испуњености плана (норме рада), основна зарада запосленог може се, на име стимулације, увећати до 30 %, одлуком директора.

#### Члан 42.

Основна зарада запосленог може се увећати и на основу рада на тржишним пројектима, у одређеном проценту, сразмерно раду и учешћу на изради пројекта, о чему одлучује Управни одбор.

### **3. Цена рада за најједноставнији рад (цена истраживачког месеца)**

#### Члан 43.

Цену истраживачког месеца за истраживаче одређује надлежно министарство, за пројекте који се финансирају из буџета, у складу са Уговором о реализацији пројекта, између МНТР и Института.

#### Члан 44.

Цена рада за остале запослене (неистраживаче) утврђује се за свако радно место, тако што се цена рада за најједноставнији рад помножи са коефицијентом посла, утврђеним у члану 45 овог Правилника.

### **4. Цена рада радног места**

#### Члан 45.

Цена рада радног места, за неистраживаче, утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад, из члана 44 овог Правилника, помножи са коефицијентима утврђеним по групама послова.

Коефицијенти по групама послова су:

Група послова	Захтеви стручности - послови	Коефицијент
1	2	3
1.	Стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци (I степен) – спремачица	8, 10
2.	Квалификовани радник (III степен) – курир	8, 77

3.	Виша стручна спрема економског смера (VI/IV степен) – административно – технички сарадник – благајник	13, 23
4.	Висока стручна спрема (VII/1 степен) – - библиотекар	14, 92
5.	Висока стручна спрема (VII/1 степен) – финансијско рачуноводствени референт-економиста,	14,92
6.	Висока стручна спрема (VII/1 степен) – секретар Института-правник	14,92

#### Члан 46.

Коефицијенти запослених увећавају се по основу одговорности, сложености и услова рада, за:

- директора Института – 30 % од обрачунате зараде која му се исплаћује;
- руководиоца пројекта – према Одлуци Министарства науке и заштите животне средине у складу са Уговором о реализацији Пројекта;
- руководиоцу потпројекта – према Одлуци Министарства науке и заштите животне средине у складу са Уговором о реализацији Пројекта.

### 5. Увећана зарада, накнада зараде и накнада трошкова

#### Члан 47.

Запослени има право на увећану зараду у случајевима:

- за рад на дан државног празника који је нерадан дан – 110 % од основице;
- за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26 % од основице;
- за прековремени рад – 26 % од основице;
- по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0, 4 % од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа, зарада се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Основицу за утврђивање зараде из става 1 овог члана представља зарада запосленог за остварени рад и времеведено на раду (основна зарада).

#### Члан 48.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у следећим случајевима:

- за време одсуствовања са рада у дане државног и верског празника, за које је Законом прописано да се не ради;
- за време коришћења годишњег одмора;
- за време плаћеног одсуства;
- одазивања на позив државних и других органа, и војне вежбе;
- стручног усавршавања;
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
- учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима и семинарима;
- давања крви и делова тела.

#### Члан 49.

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

1. у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;
2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.,,

#### Члан 50.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини од 60 % од просечне зараде за претходна три месеца, али не мању од минималне зараде, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 дана у календарској години, и
- за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа, или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања живота и здравља на раду.

#### Члан 51.

Запослени има право на накнаду трошкова, у случајевима:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- за време проведено на службеном путу у земљи;
- за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- за исхрану у току рада (топли оброк)
- за регрес за коришћење годишњег одмора.

### **6. Друга примања по основу рада**

#### Члан 52.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду за године рада проведене у Институту, и то за навршених 10, 20, и 30 година рада у установи.

Јубиларна награда износи 50 % просечне нето зараде, која је исплаћена у месецу који претходи месецу у коме се награда исплаћује.

#### Члан 53.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину приликом одласка у пензију, у висини три просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике;
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- накнаду штете због повреде на раду, или професионалног обољења.

#### Члан 54.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ, у случајевима:

- дуже, или теже болести запосленог, или члана његове уже породице;
- набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог, или члана његове уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог;
- настанка теже инвалидности запосленог;
- ублажавања последица елементарних непогода на неосигураном објекту запосленог;
- набавке лекова за запосленог, или чланова његове уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1, тачке 1-6, овог члана, признаје се на основу уредне документације, до висине три просечне нето зараде у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а у складу са имовним стањем запосленог.

#### Члан 55.

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, под следећим условима:

\* износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

\* исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за претходни месец;

\* повраћај зајма врши се из зараде запосленог најдуже у 6 месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу, од месеца у коме је зајам исплаћен;

\* зајам се не може поново одобрити, док се у целини не врати ранији зајам.

## **7. Зараде из добити**

### **Члан 56.**

Добит послодавца чине приходи остварени ван средстава буџета, у складу са Законом.

Добит остварена из претходног става овог члана евидентира се и исказује посебно, у складу са важећим законима.

Део добити утврђен у складу са законом представља основ за исплату зараде запосленог, у складу са радним учинком запосленог у остваривању добити, и радним налозима послодавца.

### **Члан 57.**

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде, уз образложење из којих разлога није извршена исплата.

## **VII. ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈА**

### **Члан 58.**

Запослени код послодавца код кога је покренут стечајни поступак има право да неисплаћена потраживања на име зараде, накнаде зараде, накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор због кривице послодавца, отпремнине због одласка у пензију, исплате на основу судске одлуке, у износу, на начин, и по поступку који су утврђени у Закону о раду, и прописима о стечају.

Запослени има право и на уплату доприноса за обавезно социјално осигурање, у складу са прописима о обавезном осигурању.

## **VIII. ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 59.**

Код промене послодавца, у случају статусних и других промена у пословању послодавца, општи акти и сви уговори о раду запослених код ранијег послодавца (у даљем тексту: послодавац претходник), преносе се на новог послодавца (у даљем тексту: послодавац следбеник).

### **Члан 60.**

Послодавац следбеник преузима сва права и обавезе у односу на запослене, која су утврђена у актима из члана 59 овог Правилника, а важила су на дан промене послодавца.

Послодавац претходник је дужан да, о преносу уговора о раду на послодавца следбеника, писаним путем обавести запослене чији се уговори преносе.



#### Члан 61.

Промена послодавца не може да буде основ за отказ Уговора о раду.  
Ако запослени одбије пренос Уговора о раду, послодавац претходник може запосленом да откаже Уговор о раду.

#### Члан 62.

Послодавац следбеник је дужан да примењује опште акте послодавца претходника годину дана од дана промене послодавца, осим у случајевима који су предвиђени у члану 150, тачке 1 и 2 Закона о раду.

#### Члан 63.

Послодавац претходник и послодавац следебеник солидарно одговарају за новчана потраживања запослених која су настала, а нису измирена до дана промене послодавца.

### **IX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 64.

Послодавац може да одређен број запослених прогласи као вишак, у случају да се, због технолошких, организационих или економских промена, утврди да има више запослених него што је потребно за реализацију програма рада, пројеката и других послова, који су неопходни за несметано функционисање и рад Института.

Када се утврди вишак запослених, послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (удаљем тексту: програм), у складу са чланом 153 Закона о раду.

Програм треба да садржи све елементе из члана 155 Закона о раду.

Програм доноси Управни одбор.

#### Члан 65.

Послодавац је дужан да у програму из члана 64 овог Правилника утврди критеријуме за утврђивање вишка запослених.

#### Члан 66.

Критеријуми у смислу овог Правилника су:

- \* допринос научном и стручном раду;
- \* допринос успешном пословању Института;
- \* резултати рада;
- \* научна звања;
- \* стручна звања;
- \* радни стаж;
- \* здравствено и имовинско стање.

#### Члан 67.

Критеријуми из члана 66 овог Правилника квантификују се одређеним бројем бодова, и то:

* Допринос научном раду	30
* Допринос стручном раду	20
* Допринос успешном пословању	15
* Резултати рада:	
- за научна звања	25
- за стручна звања	20
- за остала звања	15
* Радни стаж стажа	0, 5 бодова по години радног стажа
* здравствено и имовинско стање	15

#### Члан 68.

На основу ових критеријума утврђује се ранг листа, према редоследу броја бодова, почев од највећег.

За вишак се проглашавају запослени који остваре најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност да остане у радном односу има запослени који је остварио већи број бодова по основу доприноса научном и стручном раду, пословању и резултатима рада послодавца.

#### Члан 69.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма из члана 64 овог Правилника, у сарадњи са синдикатом (уколико је организован у Институту) и Националном службом за запошљавање, предузме одређене мере за ново запошљавање вишка запослених.

Синдикат и Национална служба за запошљавање дужни су да, у року од 15 дана доставе послодавцу мишљење на програм, а послодавац је дужан да размотри њихова мишљења и да их, у року од 8 дана, обавести о свом ставу у вези са њиховим мишљењима.

#### Члан 70.

Запосленом, за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених Законом, Колективним уговором и Уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина најмање у висини 200 евра (у динарској противвредности на дан исплате), за сваку пуну годину радног стажа, у складу са Социјалним програмом.

Исплата отпремнине и свих заосталих примања врши се најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од 6 месеци од дана престанка радног односа, а уколико се раније укаже потреба за обављањем тих послова, предност за запошљавање имају запослени који су раније на тим пословима радили, а који су проглашени вишком запослених, у складу са Законом и овим Правилником.

## **X. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 71.**

Са запосленим се може уговорити забрана обављања свих, или дела послова, ради чијег обављања је засновао радни однос, на територији Републике Србије, ако их обавља у своје име и за свој рачун, односно у име и за рачун другог физичког или правног лица, без сагласности послодавца.

Са запосленим се може уговорити и временско важење забране конкуренције (напр., за одређени период, док траје рад на одређеном пројекту, и др.).

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право на накнаду штете.

## **XI. НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 72.**

Запослени је одговоран послодавцу за штету коју је на раду, или у вези са радом, намерно, или из крајње непажње, проузроковао.

### **Члан 73.**

Директор, или запослени кога он овласти, решењем покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од 5 дана од дана пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања.

Решењем се одређује комисија која је дужна да испита све околности у вези са настанком штете, односно да донесе одлуку о кривици запосленог за проузроковану штету (намерно, или из крајње непажње), као и начин накнаде штете послодавцу.

### **Члан 74.**

Послодавац је дужан да запосленом, који је претрпео повреду, или штету на раду, или у вези са радом, надокнади штету.

## **XII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 75.**

Запослени може привремено да буде удаљен са рада, у складу са Законом, у случајевима када је против њега покренут кривични поступак, због кривичног дела учињеног на раду, или у вези са радом, или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.

### **Члан 76.**

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

#### Члан 77.

За време удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, или, ако издржава породицу, 1/3 месечне зараде коју је остварио за месец пре удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

#### Члан 78.

Удаљење из члана 75 овог Правилника може да траје најдуже 3 месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад, или да му откаже Уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози, из члана 88, тачке 1 до 10, овог Правилника.

#### Члан 79.

Запосленом за време удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде по основу члана 77 овог Правилника, и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења, увећаног за просечни пораст зарада запослених код послодавца за време у коме му припада накнада, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном пресудом буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2. ако запосленом не престане радни однос, у смислу члана 88, тачке 1 до 10 овог Правилника.

### **ХИИ. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

#### Члан 80.

Послодавац може запосленом, када се стекну услови предвиђени Законом о раду, да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: Анекс уговора).

#### Члан 81.

Уз понуду за закључење Анекса Уговора из члана 80 овог Правилника, послодавац је дужан да писмено образложење разлога за закључење Анекса уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди, и да га упозори на правне последице одбијања понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди, у року који не може бити краћи од 8 радних дана.

Ако се запослени не изјасни о понуди у одређеном року, сматраће се да је одбио понуду, што послодавцу може бити основ за отказ Уговора о раду.

Ако запослени прихвати понуду за закључење Анекса уговора, има право да пред надлежним судом оспорава законитост тог Уговора.

#### **XIV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

##### **Члан 82.**

Радни однос запосленог престаје у складу са Законом о раду и Законом о научноистраживачкој делатности.

Истраживачу радни однос престаје по сили закона када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Истраживачу у звању научног саветника односно редовног професора који је у току радне каријере постигао врхунске међународно признате научне резултате у области за коју је изабран, на предлог Научног већа Института може бити продужен радни однос до навршених 67 година живота, под условом да је продужење радног односа потребно ради завршетка пројекта и да је са предлогом сагласан сам истраживач.

Одлуку у смислу претходног става овог члана доноси директор.,,

##### **Члан 83.**

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду, ако за то постоје разлози који су предвиђени у Закону о раду.

Разлози за отказ Уговора о раду су разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца.

##### **Члан 84.**

Послодавац може запосленом отказати Уговор о раду, ако запослени у периоду од најдуже 3 месеца не остварује предвиђене резултате рада, или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.

Руководилац пројекта, или непосредни руководилац запосленог, предлаже директору послодавца да покрене поступак за утврђивање радне способности запосленог.

Предлог из става 2 овог члана даје се у писаној форми, и садржи разлоге због којих се покреће поступак.

##### **Члан 85.**

По пријему предлога, директор образује комисију за утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија се састоји од председника и два члана, који морају имати најмање исти степен стручне спреме, исте врсте занимања, као и запослени из става 1 овог члана.

##### **Члан 86.**

Комисија је дужна да отпочне рад најкасније у року од 3 дана, од дана достављања решења о образовању комисије, и да га оконча најкасније у року од 10 дана.

#### Члан 87.

Комисија утврђује чињенично стање за утврђивање резултата рада запосленог, на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију запосленог;
- непосредним увидом у рад запосленог;
- на основу писаног образложења непосредног руководиоца;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца и од других запослених који су, на истим пословима, радили са запосленим, или су имали увид у његов рад, и
- на други погодан начин, о чему одлуку доноси Комисија.

Комисија о свом раду сачињава записник. Комисија је дужна да, на основу утврђених чињеница, да своје мишљење, и исто достави директору и запосленом.

Запослени има право да се изјасни на записник Комисије.

Ако Комисија, својим мишљењем, утврди да запослени не остварује потребне резултате рада, директор ће запосленом отказати Уговор о раду.

По добијању решења о отказу Уговора о раду, запослени је дужан да на раду остане 30 дана.

#### Члан 88.

Послодавац запосленом може да откаже Уговор о раду, ако запослени, својом кривицом, учини неку од повреда радних обавеза.

Повреде радних обавеза, које могу бити основ за отказ Уговора о раду, су следеће:

1. Неизвршавање, или несавесно,неблаговремено, непотпуно, или немарно, извршавање радних обавеза и налога;
2. Одбијање запосленог да обавља послове на којима ради;
3. Нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
4. Незаконито располагање средствима;
5. Злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
6. Одавање пословне, службене, или друге тајне утврђене законом, Статутом послодавца, или одлуком директора;
7. Фалсификовање докумената;
8. Непријављивање повреде радне обавезе;
9. Непријављивање штете причињене послодавцу;
10. Неовлашћена послуга средствима повереним запосленом за вршење послова.

#### Члан 89.

Кривица (одговорност) за повреду радне обавезе, постоји уколико је повреда радне обавезе од стране запосленог учињена са умишљајем (намерно), или из грубе непажње.

Умишљај, у смислу става 1 овог члана, постоји када је запослени био свестан своје радње и хтео њено извршење, или када је био свестан да, услед његовог

чињења, или нечињења, може настати забрањена последица, па је пристао на њено наступање.

Груба непажња, у смислу става 1 овог члана, постоји када је запослени био свестан да, услед његовог чињења, или нечињења, може настати забрањена последица, али је олако држао да она неће наступити, или ће је моћи спречити.

Неће се сматрати умишљајем, или грубом непажњом, чињење запосленог (или нечињење), са обележјима повреде радне обавезе, уколико је запослени на то био упућен изричитим писменим наређењем руководиоца, или је наређење дато као оперативно у присуству два сведока.

#### Члан 90.

Под непоштовањем радне дисциплине, односно под појмом «понашање», због кога се не може наставити рад код послодавца, сматра се нарочито:

1. ако неоправдано изостане са рада 6 радних дана, са прекидима у току 12 месеци;
2. Ако неоправдано изостане са рада 3 радна дана, са прекидима у току 1-ог месеца;
3. Ако закашњава на посао, или напушта посао пре краја радног времена;
4. Ако је на одсуству (плаћеном, или неплаћеном), па се не одазове на позив директора да се јави на рад;
5. Ако омета друге запослене да раде;
6. Ако на посао долази у пијаном стању, или се опија за време рада;
7. Ако се недолично понаша према осталим запосленим, странкама, руководећим радницима (свађа, увреде, туча, и сл.).

Непоштовањем радне дисциплине сматраће се, у смислу става 1 овог члана, свако неодговарајуће понашање запосленог током радног времена, или у службеним просторијама, или на службеном путу, или на службеним манифестацијама, када је послодавац домаћин, односно организатор скупа.

#### Члан 91.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду, ако запослени учини кривично дело на раду, или у вези са радом, које је утврђено Кривичним законом.

#### Члан 92.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако се запослени не врати на рад, у року од 15 дана, од дана истека рока за неплаћено одсуство, или мировања радног односа.

#### Члан 93.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако запослени злоупотреби боловање. Под злоупотребом боловања сматраће се следеће:

- уколико је запослени на боловању затечен у обављању послова, које не би могао да обавља, због природе болести (дијагнозе) и начина њеног лечења;

- уколико запослени на боловању, и поред поновног обиласка од стране овлашћених лица послодавца, није затечен на месту свог боловања, или на месту становања;

- други случајеви, у којима је поступање запосленог у супротности са одредбама закона, овог Правилника и других општих аката послодавца.

#### Члан 94.

Трошкови доказивања основаности разлога за отказ уговора о раду, падају на терет послодавца.

#### Члан 95.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у случајевима из члана 179 (тачке 1-6) Закона о раду, запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду, и да му остави рок од најмање 8 дана да се изјасни о наводима упозорења.

Послодавац је дужан да у упозорењу наведе правни основ за давање отказа, чињенице и доказе, који поткрепљују разлоге за отказ. Ово упозорење послодавац доставља и Синдикату, који је обавезан да се изјасни у року од 8 дана.

#### Члан 96.

Начин и поступак достављања решења о отказу Уговора о раду, врши се у складу са Законом.

Решење о отказу Уговора о раду садржи правни основ, образложење и поуку о правном леку.

Отказни рок за раскид Уговора о раду, због тога што запослени не остварује потребне резултате рада, односно што нема потребна знања и способности, износи најмање 30 дана.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде, и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Исплату наведених примања послодавац је дужан да исплати најкасније у року од 30 дана, од дана престанка радног односа.

#### Члан 97.

Запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета, послодавац не може да откаже Уговор о раду, сем ако истекне рок на који је Уговор о раду закључен.

Оправданим разлогом, због кога послодавац не може да откаже Уговор о раду, не сматра се: привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду и професионалног оболења, одслужења, или дослужења војног рока, чланство у политичкој организацији, синдикату, деловање у својству представника запослених, у складу са Законом и овим Правилником, обраћање запосленог синдикату, или надлежном органу за заштиту права из радног односа, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко уверење, или неко друго лично својство.



#### Члан 98.

Послодавац је дужан да запосленом, коме је правоснажном пресудом утврђено да је отказ незаконит, исплати накнаду штете, у висини изгубљене зараде, и других примања која му припадају по Закону и овом Правилнику, а запослени ако жели, има право да се врати на посао.

### **XV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 99.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа запосленог, одлучује директор, или лице кога он овласти. Овлашћење се даје у писаном облику.

Послодавац, или друго овлашћено лице, решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених.

Решење мора да садржи одбразложење и поуку о правном леку.

#### Члан 100.

Спорна питања између послодавца и запосленог могу се решавати споразумно.

Спорна питања из става 1 овог члана решава арбитар.

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

Рок за покретање поступка је 3 дана, од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана, од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 5 овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна, и обавезује послодавца и запосленог.

#### Члан 101.

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

Рок за покретање спора је 90 дана, од дана достављања решења, или сазнања о повреди права.

Спор пред надлежним судом правоснажно се окончава у року од 6 месеци, од дана покретања спора.

## **XVI. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 102.**

Запослени имају право на слободно синдикално организовање и деловање, без одобрења послодавца за упис у регистар синдиката.

Синдикат делује на начелима слободе синдикалног организовања, у складу са Законом, Колективним уговором, и Правилима и Статутом гранског синдиката коме припада..

У свом деловању и раду, синдикат је независан од државних органа и послодавца.

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других сопствених прихода.

### **Члан 103.**

Синдикат код послодавца је репрезентативан, ако има 15 % учлањених, од укупног броја запослених.

Синдикат је дужан да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката, одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, као и захтев за утврђивање репрезентативности.

О захтеву синдиката из става 2 овог члана послодавац одлучује решењем, на начин и у року, који је утврђен у Закону.

## **XVII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 104.**

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника о раду, који је донет 30. 6. 2004. године, заведен у деловоднику под бр. 232.

### **Члан 105.**

На све случајеве, који нису регулисани овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду, Општег колективног уговора, Посебног колективног уговора за научноистраживачку делатност и Уговора о раду.

### **Члан 106.**

Овај Правилник ступа на снагу 8-ог дана, од дана објављивања на огласној табли Института.

Правилник о раду објављен је на огласној табли Института дана 23. марта 2011. године.

Председник Управног одбора

---

