

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ИНСТИТУТА

ЗА НОВИЈУ ИСТОРИЈУ СРБИЈЕ

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Сл. гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 63, став 1, тач.7 Закона о науци и истраживањима („Сл. гласник РС" бр. 49/19), чланова Уредбе о нормативима и стандардима расподеле средстава акредитованим научноистраживачким организацијама („Сл. гласник РС" бр. 90/2019, 96/2023 и 110/2023), на основу члана 44. Статута Института за новију историју Србије, директор Института за новију историју Србије, дана 16.03.2026. године доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ ИНСТИТУТА ЗА НОВИЈУ ИСТОРИЈУ СРБИЈЕ

І. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Институту за новију историју Србије у Београду (у даљем тексту: „Институт“) из области радних односа, као и обавезе Института у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником или уговором о раду, примењује се Закон о раду, ако Законом о науци и истраживањима није другачије предвиђено.

Овај Правилник се примењује на све запослене у Институту.

Овим Правилником и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законским прописима није друкчије одређено.

Запослени у Институту јесу истраживачи, стручно, административно-техничко и помоћно особље.

Истраживачи су лица са најмање високом стручном спремом, односно најмање завршеним основним академским студијама, која раде на научноистраживачким и развојним пословима, изабрана су у звање и која испуњавају услове прописане Законом о науци и истраживањима.

Административно-техничко и помоћно особље чине лица која обављају стручне, административно-техничке и помоћне послове.

ІІ. РАДНИ ОДНОСИ

Заснивање радног односа

Члан 2.

Истраживачи, административно-техничко и помоћно особље заснивају радни однос у Институту, у складу са Законом о раду, ако Законом о науци и истраживањима није другачије уређено.

Радни однос се заснива са лицем које испуњава опште услове утврђене Законом о раду и Законом о науци и истраживањима и друге услове утврђене Правилником о

организацији и систематизацији послова Института.

Истраживачи у научним и истраживачким звањима могу да заснују радни однос у Институту на неодређено или одређено време.

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

Научна радна места у Институту јесу: научни сарадник, виши научни сарадник и научни саветник, а истраживачка радна места су: истраживач – приправник и истраживач – сарадник.

Са истраживачима у научним, односно истраживачким звањима, закључује се уговор о раду, с обавезом спровођења избора у више звање или поновног избора (реизбора), у роковима за које се одговарајуће научно, односно истраживачко звање стиче, осим за звање научног саветника.

Унутрашња организација, врста радних места на којима се распоређују запослени у Институту, као и начин и поступак заснивања радног односа, уређују се Правилником о организацији и систематизацији радних места.

За заснивање радног односа на пословима административно- техничког и помоћног особља поред општих услова утврђених Законом о раду, Правилником о организацији и систематизацији радних места могу се прописати и додатни (посебни) услови.

Члан 3.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови у Институту, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други додатни (посебни) услови за рад на тим пословима.

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

Члан 4.

Одлуку о потреби заснивања радног односа новог запосленог у Институту, доноси директор Института.

Избор између пријављених кандидата за заснивање радног односа административно- техничког и помоћног особља врши директор Института.

Члан 5.

У Институту не постоје послови са посебним условима рада, као ни послови на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења.

Уговор о раду

Члан 6.

Радни однос заснива се уговором о раду, на одређено или на неодређено време.

Уговор о раду се сматра закљученим кад га потпишу запослени и директор Института.

Уговором о раду регулишу се права, обавезе и одговорности запосленог у складу са одредбама Закона о раду.

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

Члан 7.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику у складу са Законом о раду, у најмање три примерка, од којих један задржава запослени, док два задржава Институт.

Уговором о раду и овим Правилником утврђују се и повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине, због којих Институт може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад, али не дужи од шест месеци, као и поступак у случају да запослени не покаже одговарајуће радне и стручне способности.

Уговором о раду могу да се утврде послови који запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Института (забрана конкуренције), као и територијално важење забране конкуренције и услови забране конкуренције.

На права и обавезе који нису утврђена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и овог Правилника.

Уговор о раду између директора и Института у име и за рачун Института потписује председник Управног одбора Института.

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

Уговор о раду мора да садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта;
- 3) врста и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услови за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врста радног односа;
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду уколико износ није утврђен решењем Министарства;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокови за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељеног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из претходног става, тач. 11-13 овог члана ако су они утврђени Законом о раду овим Правилником или другим актима Института у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

Претходна провера радних способности

Члан 8.

Директор Института може одлучити да се пре извршеног избора између пријављених кандидата за рад на одређеним пословима обави претходна провера радних способности.

Претходна провера радних способности се односи на кандидате који први пут заснивају радни однос у акредитованој научноистраживачкој области, посебно у научноистраживачком сектору.

Претходна провера траје у раздобљу од једног до три месеца.

Претходну проверу радних способности кандидата врши посебна комисија од 5 чланова коју именује директор за сваки појединачни случај.

Приликом претходног проверавања радних способности са кандидатом се закључује Споразум о претходној провери радне способности са јасно назначеним правима и обавезама обе стране.

Пробни рад

Члан 9.

Пробни рад као облик проверавања знања и способности новозапосленог може бити утврђен уговором о раду као посебан услов за рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова, осим на пословима на коме запослени заснива радни однос у својству приправника.

Пробни рад траје онолико колико је потребно да се утврди способност Запосленог, а најдуже 6 месеци.

Члан 10.

Директор именује посебну комисију која прати обављање послова на пробном раду.

Комисија из претходног става је састављена од три чланова који имају најмање исти степен стручне спреме као и запослени који је на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада достави директору Института најкасније у року од 7 дана пре истека рока одређеног за пробни рад.

Члан 11.

Ако Запослени у току трајања пробног рада покаже задовољавајуће резултате рада, може да остане у радном односу.

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

Члан 12.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Институт или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Институт је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Рад без заснивања радног односа

Члан 13.

Институт може закључити уговоре којима се не заснива радни однос и то: уговоре о обављању привремених и повремених послова, уговоре о делу, уговоре о стручном оспособљавању и усавршавању и уговоре о допунском раду.

Уговор се закључује у писаном облику у свему према условима прописаним Законом о раду.

Радни однос на одређено време

Члан 14.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са Законом о раду и Законом о науци и истраживањима.

Институт може закључити један или више уговора о раду на одређено време на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекада не може бити дужи од 24 месеца.

Период краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 15.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом о раду, овим Правилником или уговором о раду није другачије одређено.

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

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 16.

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

Радни однос за обављање послова ван просторија Института обухвата рад на даљину и рад од куће.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама Института.

Радни однос директора

Члан 17.

Радни однос директора заснива се уговором о раду који у име и за рачун Института закључује Управни одбор, а потписује га председник Управног одбора.

Директор поред послова директора обавља и послове одређене за његово научно радно место према научном звању, које поседује.

Директор има право на увећање основне зараде на име обављања послова директора и одговорности које та функција носи са собом (додатак за руковођење), на основу Уредбе о о нормативима и стандардима расподеле средстава акредитованим научноистраживачким организацијама (У даљем тексту: Уредба).

Додатак за руковођење износи 30% основне зараде и исплаћује се из режијских трошкова Института.

Измена уговорених услова рада

Члан 18.

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца (Института), у складу са чланом 173. Закона о раду;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5. Закона о раду;
5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11. Закона о раду;
6. у другим случајевима утврђеним Законом, о раду овим Правилником или уговором о раду.

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

Члан 19.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) Институт је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок од осам радних дана у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

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

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 20.

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

Обавеза је сваког запосленог да се у току рада образује, стручно оспособљава и стално усавршава своје стручне и радне способности, прати прописе, чита стручну литературу и тиме доприноси квалитетнијем обављању послова.

Институт може упутити запосленог на школовање, специјализацију у земљи и иностранству, преквалификацију или доквалификацију, учење страних језика, стручне курсеве, саветовања, семинаре, стручна предавања и друге облике стручног образовања и усавршавања.

Одлуку о упућивању запосленог на стручно образовање и усавршавање из претходног става доноси директор.

Члан 21.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да Институту надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 22.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима директора Института, у седишту Института или на месту где се послови обављају.

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

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

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

Члан 23.

Пуно радно време свих запослених у Институту износи 40 часова недељно.

Институт је овлашћен да радну недељу и распоред радног времена организује на други начин и утврди обавезу запосленог да ради и у време празника када се не ради, уз поштовање права запосленог на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор.

Прерасподела радног времена

Члан 24.

Директор Института је овлашћен да, у складу са Законом о раду, изврши и прерасподелу радног времена, када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

Прерасподела радног времена се не сматра прековременим радом.

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

Прековремени рад

Члан 25.

Запослени је дужан да на захтев Института ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (да се замени изненадно одсутни радник у процесу рада који непрекидно траје, да се одмах спроведе извршни налог државних органа, да се изврши посао чије би одлагање могло довести до нежељених последица).

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор Института.

О трајању прековременог рада води се посебна евиденција.

Евиденција доласка и одласка са посла

Члан 26.

У Институту се води евиденција доласка и одласка са посла запослених ради остваривања права и утврђивања одговорности запослених по основу присуства на раду.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 27.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор у складу са Законом о раду и овим Правилником.

Члан 28.

Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину, у складу са Законом о раду и овим Правилником.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад (време боловања), у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Члан 29.

Минимални број дана годишњег одмора за једну календарску годину је 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора одређује се на основу критеријума утврђених Законом о раду и мерила овим Правилником.

Законски минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

- 1) Стручне спреме- ниво квалификације, односно сложености послова радног места до 6 радних дана и то:
 - Ниво 4. квалификације (ранији IV степен стручне спреме)- 2 радна дана;
 - Ниво 5. и 6.1 квалификације (ранија виша стручна спрема или завршена висока школа у

- трогодишњем трајању)- 3 радна дана;
- Ниво 6.2 квалификације (ранија висока стручна спрема)- 4 радна дана;
 - Ниво 7.1 и 7.2 квалификације (раније магистар или мастер) -5 радна дана;
 - Ниво 8.1. квалификације (доктор наука)- 6 радних дана.

2) Радног искуства: по основу радног искуства до 5 дана и то:

- За радно искуство од 3-5 година- 1 радни дан;
- За радно искуство од 5-10 година- 2 радна дана;
- За радно искуство од 10-20 година радног стажа -4 радна дана;
- Преко 30 година стажа осигурања -5 радних дана.

3) Социјалних услова до 2 дана;

- Инвалид рада и војни инвалид- 2 радна дана;
- Самохрани родитељ са дететом до 14 година живота- 2 радна дана;
- Родитељ који има више од једног детета до 14 година живота -2 радна дана.

Члан 30.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора, (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 31.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом о раду.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу овог Правилника, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 32.

Време коришћења годишњег одмора утврђује директор Института у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију са запосленим.

План коришћења годишњег одмора, по предлозима запослених, издаје се до краја марта за текућу годину.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 7 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора Институт може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог Институт је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Члан 33.

Институт може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 34.

Директор Института може, у зависности од организације рада и укупног пословања, донети одлуку о колективном коришћењу годишњег одмора Запослених.

Слободни дани

Члан 35.

Запосленима се могу одобрити слободни дани због посебног доприноса у раду.

Критеријуми за осваривање права на слободне дане:

- за истраживаче су усвојени квартални извештаји о раду истраживача,
- за остале запослене на основу одлуке директора.

Запослени има право до 12 слободних радних дана у току једне године.

Плаћено одсуство

Члан 36.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство), у укупном трајању до 5 радних дана у току календарске године у случају:

1. склапања брака - 5 радних дана;
2. порођаја супруге или ванбрачне партнерке - 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице - 4 радних дана;
4. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 2 радна дана;
5. због смрти члана уже породице - 5 радних дана;
6. за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви - 2 узастопна дана;
7. порођај другог члана уже породице - 2 радна дана;
8. селидба сопственог домаћинства - 2 радна дана;
9. полазак детета запосленог у основну школу- 2 радна дана.

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

Институт може да одобри запосленом одсуство за друге сроднике и за друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Запослени може да поднесе захтев за плаћено одсуство у циљу стручног усавршавања у следећим случајевима:

1. израда мастер рада- месец дана;
2. израда докторске дисертације и истраживања у иностранству- 3 месеца;
3. полагање стручног или другог испита- до 7 радних дана.

Истраживачу у научном звању након пет година рада у Институту, у складу са финансијским могућностима и расположивим средствима, може се одобрити плаћено одсуство у трајању до једне године ради стручног и научног усавршавања у иностранству или писања монографије на основу члана 102. Закона о науци и истраживању.

Одлуку о стручном усавршавању доноси директор Института уз консултацију са Научним већем и у складу са програмом стручног усавршавања односно несметаног обављања преузетих обавезе и послова Института.

Неплаћено одсуство

Члан 37.

Директор Института може на основу писмене одлуке запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде - неплаћено одсуство на захтев запосленог.

Одобравањем неплаћеног одсуства, директор утврђује и дужину његовог трајања.

За време коришћења неплаћеног одсуства, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим оних за које је Законом о раду или другим законима другачије одређено.

За одобрење плаћеног и неплаћеног одсуства, запослени је обавезан да поднесе писмени захтев и да уз њега приложи веродостојну и релевантну документацију, којом се поткрепљују разлози за одобравање одсуства.

Захтев се подноси пре коришћења одсуства, а када изненада наступи случај за који се запосленом одобрава одсуство, захтев се може поднети и накнадно, али најкасније у року од 3 дана од дана наступања случаја.

Одлуку о одобрењу плаћеног и неплаћеног одсуства и његовом трајању доноси директор.

Директор Института о промени статуса истраживача обавештава надлежно Министарство за научноистраживачку делатност.

Мировање рокова за избор у звања и плаћено одсуство истраживача

Члан 38.

У време породилског одсуства, боловања дужег од три месеца, обављања јавне функције, стручног усавршавања, као и у другим случајевима када истраживач из оправданих разлога није у могућности да се бави научноистраживачким радом, на захтев истраживача рокови за избор у више звања мирују и неће се урачунавати у рок за избор, односно реизбор.

Обавештавање о привременој спречености за рад

Члан 39.

Запослени је дужан да у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, Институту достави потврду лекара, која садржи и трајање очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду Институту достављају чланови уже породице или друга лица са којима запослени живи у заједничком домаћинству.

Ако запослени живи сам, запослени је дужан да непосредног руководиоца телефоном обавести о настанку боловања, а потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да је достави.

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

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 40.

Заштита запослених на раду обезбеђује се у складу са Законом о раду и овим Правилником.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом о раду.

Институт је дужан да запосленом обезбеди прописане услове за безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са природом посла, прописаним мерама и нормативима безбедности и здравља на раду.

Институт је дужан да у складу са прописима, својим актима уреди спровођење безбедности и заштите здравља на раду запослених.

Члан 41.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Члан 42.

Запосленом- особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама у смислу Закона о раду, Институт је дужан да у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању обезбеди послове према преосталој радној способности.

Заштита личних података

Члан 43.

Запослени има право увида у све документе који садрже његове личне податке који се чувају у Институту и право да захтева брисање свих података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци запослених не могу бити доступни трећим лицима, осим у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду или ако је потребно рад доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени који је као обрађивач за то овлашћен од стране Института,

VII. ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 44.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом о раду, Уредбом, уговором о раду и овим Правилником.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују у Институту.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука Института или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана ништавни су.

Члан 45.

Зарада запосленог састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са Законом о раду.

Под зарадом се сматра зарада која садржи износ пореза и доприноса који се према закону плаћају из зараде.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Основна зарада

Члан 46.

Основна зарада се одређује на основу услова утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова, који су потребни за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Износ зараде истраживача одређен је решењем министарства надлежног за научноистраживачку делатност, а на основу којег се месечно опредељују и дозачују средства за зараде истраживача.

Месечну зараду истраживача чини бруто износ који уплаћује министарство надлежно за научноистраживачку делатност према решењу које се месечно доставља Институту.

Зараде стручног, административно-техничког и помоћног особља утврђују се на основу одлуке директора.

Члан 47.

Основна зарада истраживача чини износ производа коефицијента за научно, и истраживачко звање, утврђеног Уредбом и основице за коефицијенте.

Основну зараду истраживача у научном звању који се налази на листи научно изврских истраживача објављеној на интернет страници Министарства надлежног за науку у складу са Уредбом, чини износ производа коефицијента за научно звање, корективног коефицијента за извршност за научно звање тог истраживача наведено на листи научно изврских истраживача и основице за коефицијенте.

Коефицијенти за научна и истраживачка звања и корективни коефицијенти за извршност су:

Коефицијенти за научна звања		Корективни коефицијент за извршност
Научни саветник	38,43	11,53
Виши научни сарадник	32,09	9,63
Научни сарадник	27,20	8,16

Коефицијенти за истраживачка звања

Истраживач сарадник	22,98
Истраживач приправник	21,52

Основицу из става 1. и 2. овог члана представља основица за научноистраживачки рад коју одлуком утврђује министар надлежан за научноистраживачку делатност за сваку календарску годину, према средствима опредељеним у буџету Републике Србије.

Месечну основну зараду директора Института чини месечна основна зарада, увећана за 30%, у складу са Уредбом.

Члан 48.

Основна зарада административно- техничког, стручног и помоћног особља одређује се у висини производа коефицијента за радно место и основице за обрачун зараде.

Коефицијенти за радна места

Радно место	Коефицијент
Секретар	16,65
Административни секретар	15,83
Рачуноводствени радник	15,00
Техничар књижничар	13,37
Помоћни радник	9,22

Коефицијенти из табеле ће се примењивати почевши од дана доношења Одлуке о измени Правилника о раду.

Одлуку о утврђивању основице за обрачун зараде запослених из става 1, овог члана одређује директор одлуком, у складу са прописима, одлукама државних органа и расположивих финансијских средстава најмање једном годишње.

Зарада по основу радног учинка

Члан 49.

Део зараде запосленог за радни учинак (по основу кога се коригује основна зарада) утврђује се на основу следећих критеријума:

- 1) Квалитета обављеног посла
- 2) Односа запосленог према радним обавезама и радној дисциплини,
- 3) Других елемената од значаја за оцену радног учинка.

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

Норматив односно стандард рада за утврђивање извршених послова је усвојени план рада.

Елементи за утврђивање радног учинка утврђују се месечно.

За послове где није могуће мерити и нормирати обим послова и задатака и прецизно време за њихово извршење, утврђивање радног учинка врши се на основу плана рада као и благовременог извршавања поверених послова, односно задатака, по налогу директора који и

доноси план рада.

Оцена резултата рада (радни учинак) се доноси на основу следећих критеријума:

- 1) Квалитет обављеног посла, са посебним освртом на:
 - Ажурност у раду
 - Благовременост обављеног посла
 - Остварена уштеда и рационално коришћење радног времена
 - Радно искуство
 - Креативност у раду;
- 2) Обим извршеног посла у односу на планске задатке и текуће послове;
- 3) Однос запосленог према радним обавезама и радној дисциплини, а нарочито:
 - Поштовање радне дисциплине
 - Залагање на раду
 - Изражена самоиницијативност и савесност у обављању послова
 - Допринос тимском раду;

Оцену резултата рада утврђује директор. Оцену резултата рада за директора утврђује Управни одбор приликом усвајања извештаја о раду.

Запосленом ангажованом на реализацији пројекта чији је Институт реализатор или учесник има право на стимулативни део зараде, односно исплаћује се део зараде за радни учинак по основу обављеног посла на реализацији пројекта, на основу предвиђеног буџета пројекта, узимајући у обзир квалитет и обим обављеног посла и однос запосленог према радним обавезама које ови послови обухватају.

Одлуку о стимулативном делу зараде за запослене, на основу оцене резултата рада утврђеним на основу става 6. овог члана доноси директор, а за директора управни одбор, у висини до 30 посто од основне зараде.

Директор може дати посебну оцену рада (групни стимуланс) групи запослених или свим запосленима у случају остваривања изузетних резултата рада или извршења обавеза пре утврђеног рока, уколико Институт има финансијских могућности за то.

Групни стимуланс може износити до 20 посто од основне зараде запосленог.

Члан 50.

Запослени може имати право на стимулативни део зараде у случају ангажовања на пословима:

- 1) ауторско-истраживачки послови,
- 2) организација научног скупа, конференције, предавања и слично,
- 3) учешћа на сајму књига ради промовисања рада Института и продаје књига,
- 4) уредништво у редакцијама Института (часопис, монографије, тематски зборници, историјска грађа, е-наука),
- 5) рад у стручним тимовима за потребе Института,
- 6) у другим случајевима по одлуци директора.

Одлука о праву из става 1. овог члана доноси директор.

Запослени који је обезбедио пројекат, мимо пројекта Фонда за науку, има право на стимулативни део зараде у висини до 20 посто од обезбеђених средстава, а по подмирењу свих трошкова начињених у реализацији пројекта и дела који припада Институту за логистичке трошкове, уколико уговором о реализацији пројекта није другачије регулисано.

Право на стимулативно део по основу ангажовања на пројекту имају и остали запослени

сразмерно свом доприносу у реализацији пројекта, уколико уговором о реализацији пројекта није другачије одређено.

Одлуку о стимулативном делу по основу ангажовања на пројекту доноси директор Института.

Увећана зарада

Члан 51.

Основна зарада запосленог се може увећати:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице,
2. за рад ноћу и у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице,
3. за прековремени рад - 26% од основице,
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у Институту, другој акредитованој НИО и институцијама основаним од истог нивоа власти (минули рад) - 0,4% од основице,
5. по основу обављања послова руковођења.

Минимална зарада

Члан 52.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Институт може донети одлуку о увођењу минималне зараде уколико у његовом пословању наступе потешкоће које га онемогућују да исплати зараду у висини утврђеној овим Правилником и уговором о раду.

Институт је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду предвиђену законом, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде је минимална зарада.

Члан 53.

Институт је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун, најкасније до краја месеца за претходни месец.

Институт је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде са образложењем и разлозима због којих није извршена исплата.

Обрачун исплате зараде може се доставити запосленом у електронској форми.

Зарада се запосленом исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до 15. у месецу за претходни месец на основу решења надлежног Министарства за науку.

Накнада зараде

Члан 54.

Запослени има право на накнаду зараде, и то за време:

1. одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
2. годишњег одмора,
3. плаћеног одсуства,
4. војне вежбе,
5. одазивања на позив државног органа,
6. давања ткива и других органа у хумане сврхе,
7. присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа синдиката и савеза синдиката,
8. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада у Институту.

Запослени остварује накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 55.

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

1. у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада,
2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, Институт може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде.

Члан 57.

Запослени има право на накнаду трошкова:

- 1) За долазак и одлазак са посла, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико није обезбеђен бесплатан градски превоз;
- 2) За време проведено на службеном путу у земљи и иностранству.

Друга примања по основу рада

Члан 58.

Запослени има право и на друга примања и то на:

1. отпремнину приликом одласка у пензију на основу одлуке директора, у висини од три просечне зараде;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог, а члановима уже породице у случају смрти запосленог.
3. јубиларну награду за 10, 20 и 30 година радног стажа у Институту и то:
 - за десет година рада једну половину просечне зараде;
 - за двадесет година рада једну просечну зараду;
 - за тридесет година радног стажа једну и по просечну зараду.
4. солидарну помоћ у случају:
 - смрти члана уже породице (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим);
 - настанка трајне тешке инвалидности или повреде на раду;
 - привремене спречености за рад дуже од три месеца;
 - помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству;
 - набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе;
 - као и другом случају када буде процењено да је солидарна помоћ потребна.

Износ солидарне помоћи се одређује у висини једне просечне зараде.

Јубиларне награде се исплаћују, једном годишње, приликом обележавања дана оснивања Института. Јубиларне награде не могу се исплаћивати ретроактивно.

Просечна зарада из тачке 1,3 и 4. овог члана представља просечну зараду у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Члан 59.

Институт може деци запослених старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Нову годину.

Одлуку о обезбеђивању поклона деци запослених, доноси директор Института, у складу расположивим средствима Института, а највише до висине неопорезованог износа сходно Закону о порезу на доходак грађана.

Члан 60.

Институт може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда Институт може запосленом да одбије од зараде највише до 1/3 зараде, односно накнаде зараде, ако релевантним прописима није другачије одређено.

Забрана конкуренције

Члан 61.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Института (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом

у Институту стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Општим актом и уговором о раду утврђује се и територијално важеће забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Институт има право да од запосленог захтева накнаду штете.

VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 62.

За штету коју причини Институту, запослени одговара ако је учинио својом кривицом - намерно или крајњом непажњом. Степен непажње (обична или крајња непажња) цени се у односу на стандардни степен пажње која се тражи за обављање одређених послова.

Поступак за накнаду штете покреће комисија коју именује директор Института.

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

Поступак утврђивања штете прописује комисија.

Члан 63.

У поступку накнаде штете, комисија прибавља писмене доказе, а уколико је неопходно изводи и усмене доказе саслушањем запослених којима се штета ставља на терет, и сведока (извештаје, изјаве и др.).

Члан 64.

Комисија на основу оцене изведених доказа подноси писмени извештај директору Института, на основу којег он доноси одлуку о накнади штете.

Одлука о накнади штете треба да садржи оцену одговорности запосленог (да ли је штета у- чињена намерно или крајњом непажњом), износ укупне штете, рокове и начин накнаде штете (одређеном или на рате или одбијањем од месечне зараде).

Члан 65.

По један примерак одлуке за накнаду штете доставља се одговорном лицу, председнику комисије, рачуноводству и архиви Института.

Одлука директора о накнади штете је коначна у Институту даном доношења.

Ако се накнада штете не оствари у Институту према одлуци директора Института, директор је овлашћен да против одговорних лица за штету покрене спор пред надлежним судом.

IX. ЗАБРАНА ПРИМАЊА ПОКЛОНА

Члан 66.

Запослени не сме да тражи или прима поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица, а који могу утицати или се чини да утичу на непристрасно или професионално обављање послова, односно који се могу сматрати наградом у вези са вршењем његових послова, осим протоколарног поклона и пригодног поклона мање вредности.

На одређивање круга повезаних лица са запосленим и на пријем поклона од стране запослених сходно се примењују прописи којима се уређује спречавање сукоба интереса при вршењу јавних функција.

Х. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 67.

Запослени може привремено да буде удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину у вредности од једне или више просечних месечних зарада исплаћених у Институту у месецу који претходи угрожавању;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад у Институту пре истека рока у ком је Институт дужан да достави писмено упозорење за постојање разлога за отказ уговора о раду (8 радних дана).

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

Члан 68.

Удаљење запосленог са рада може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Институт је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим Правилником, ако за то постоје оправдани разлози.

Члан 69.

За време привременог удаљења са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде и то:

- 1) Ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега буде одбијена, али не због ненадлежности,
- 2) Ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

XI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 70.

Радни однос запосленог у Институту престаје:

1. истеком рока за који је заснован,
2. ако запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно ако му престане научно звање, а није покренуо одговарајући поступак избора у научноистраживачко звање или реизбор у научно или истраживачко звање за које Закон о науци и истраживањима прописује право на реизбор;
3. кад Запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, осим ако се Институт и запослени друкчије не споразумеју,
4. споразумом између Института и запосленог,
5. отказом уговора о раду од стране Института или запосленог,
6. смрћу запосленог,
7. у другим случајевима утврђеним Законом о раду.

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

- ако је на начин прописан законом утврђено да је дошло до губитка радне способности- даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- ако му је по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог надлежног органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му обезбеди обављање других послова- даном достављања правоснажне одлуке;
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци- даном ступања на издржавање казне;
- 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;
- у случају престанка рада Института, у складу са законом.

Члан 71.

Радни однос заснован на одређено време престаје истеком рока.

Члан 72.

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

Истраживачу из претходног става се може продужити радни однос уговором са Институтом на одређено време у трајању до пет година, уколико има најмање 20 година радног искуства у научноистраживачкој делатности, пет година рада у Институту и ако је након стицања звања научни саветник испунио услове који су потребни за стицање научног звања научни саветник, у складу са Законом о науци и истраживањима.

Одлуку о продужењу радног односа истраживача из претходног става доноси директор Института, а одлуку о продужетку радног односа истраживача који је на дужности директора Института доноси Управни одбор Института.

Одлука из претходног става се доноси на предлог Научног већа и прибављеног позитивног мишљења надлежног матичног научног одбора.

Истраживач у научном звању коме је престао радни однос због одласка у пензију задржава звање које је имао у тренутку пензионисања.

Истраживачу се може продужити радни однос само уколико министарство надлежно за научноистраживачку делатност одлучи да финансира зараду истраживача који је испуњава услове из става 2. овог члана.

Члан 73.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Института и Запосленог. Пре потписивања споразума, Институт је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 74.

Запослени може Институту отказати уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Институту у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа, а због посебних услова финансирања од стране Министарства дан престанка радног односа мора бити последњи календарски дан у текућем месецу.

Изјава запосленог да жели да откаже радни однос мора бити изрична и јасна.

На основу писане изјаве запосленог да жели да откаже уговор о раду директор доноси решење којим се утврђује дан престанка радног односа запосленог.

Члан 75.

Институт може да откаже запосленом уговор о раду, у складу са законом, ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1. ако запослени не остварује резултате рада и преузете уговорене обавезе Института;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником, Законом о раду или уговором о раду;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану овим Правилником,
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се запослени не врати на рад у Институт у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство са рада због привремене спречености за рад;
7. у другим случајевима прописаним Законом о раду.

Члан 76.

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

1. неизвршавање, односно несавесно, немарно или неблаговремено извршавање радних задатака и послова из Правилника о организацији и систематизацији;
2. непоштовање било које одредбе овог Правилника;
3. злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења радног места на које је распоређен;

4. неколегијални однос према запосленом који подразумева неакадемско опхођење, свађу и угрожавање живота и тела запослених;
5. изостанак са научних конференција, симпозијума или сличних догађаја, за које је директор послао писмено обавештење о обавези присутности;
6. нецелиходно и неодговорно коришћење средстава рада;
7. повреде прописа и непредузимање мере заштите запослених, средстава рада и заштите животне средине.

Члан 77.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Института у складу са уговором о раду;
2. неспровођење одлука органа управљања и непридржавање одлука Института;
3. недостављање или кашњење у достављању извештаја о обављеном задатку, службеном путу, вести за публикације и интернет страницу Института, извештаја о стручном усавршавању у складу са одлукама Института;
4. кашњење у обављању добијених задатака, односно било које друго кашњење на раду или у вези са радом;
5. необавештавање о свом ангажовању у акредитованим образовним институцијама;
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
7. 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.

Члан 78.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе Института 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 у смислу овог Правилника и Закона о раду.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 79.

Институт може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде 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 послодавца о изреченој мери;

3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Институт запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 85-87. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 80.

Институт 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 осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу Институт 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 81.

Институт може запосленом отказати уговор о раду, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Поступак у случају отказа

Члан 82.

Отказ уговора о раду, Институт може дати запосленом у року од шест месеца од дана знања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду Институт може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 83.

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

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

Ако Институт запосленом није могао да достави решење лично у радним просторијама, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из претходног става решење се објављује на огласној табли Института и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или решењем није остављен 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 складу са законом.

Члан 84.

Институт је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим Правилником и уговором о раду и то најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 85.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Институт не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из претходног става, рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности наведених околности или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању наведених околности и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 86.

Институт не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 87.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има обавезу да остане на раду (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

1. 8 дана, ако је навршио до 10 година радног стажа у Институту;
2. 15 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година радног стажа у Институту;
3. 30 дана, ако је навршио преко 20 година радног стажа у Институту.

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

Запослени може, у споразуму са директором Института, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци који претходе месецу у коме почиње тећи отказни рок.

Члан 88.

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

На захтев запосленог Институт може дати и оцену његовог понашања и резултата

рада у посебној потврди.

ХП. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 89.

У остваривању појединачних права из радног односа, запослени има право да захтева и остварује заштиту својих права на начин утврђен Законом о раду и овим Правилником.

О правима и обавезама запосленог из радног односа одлучује директор Института или овлашћено лице Института које именује директор.

Овлашћење директора Института даје се у писменом облику.

Првостепено решење донето од стране директора је коначно, уколико законом није другачије одређено.

Члан 90.

Запослени који није задовољан отказом уговора о раду, односно коначним решењем надлежног органа којим је одлучено о његовом праву, обавези или одговорности, или кад је сазнао за повреду права, или представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени власти, има право да покрене спор код надлежног суда ради заштите својих права, у року од 60 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно решења, односно од дана сазнања за повреду права.

ХПІ. СИНДИКАТ

Члан 91.

Запослени у Институту могу се слободно синдикално организовати и деловати без одобрења Института у складу са законским прописима, ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Члан 92.

Представницима организације синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама Института на местима која су приступачна запосленима.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство.

Активности организације синдиката се врше тако да не иду на штету редовног процеса рада и радне дисциплине.

ХПІV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 93.

Приликом заснивања радног односа запослени је дужан да се упозна са одредбама овог Правилника.

Члан 94.

За остваривање права запослених која су предвиђена овим Правилником, одговоран је директор Института.

Члан 95.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења.
Правилник се објављује на интернет страници Института.

ДИРЕКТОР ИНСТИТУТА

Др Владан Јовановић
Научни саветник

