

ИНСТИТУТ ДРУШТВЕНИХ НАУКА

Број 357

26.05 20 17 год.

БЕОГРАД, Краљице Наталије 45
Пошт. факс 605



ПРАВИЛНИК О РАДУ

Института друштвених наука у Београду

Београд, 26. мај 2017. године

На основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Сл. гласник РС" бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) члана 56а. став 1. тачка 7. Закона о научноистраживачкој делатности («Службени гласник РС» бр. 110/2005, 50/2006 - испр., 18/2010 и 112/15) и члана 22. став 2. Статута Института друштвених наука Београду, Директор Института друштвених наука у Београду, дана 26. маја 2017. године доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ¹

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Институту друштвених наука у Београду (у даљем тексту: Институт или Послодавац) из области рада и радних односа.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником или уговором о раду, непосредно се примењују одредбе Закона о раду.

Овај Правилник се примењује на све запослене у Институту.

Запослени у Институту су истраживачи и помоћно особље.

Истраживачи су лица која обављају послове научноистраживачке делатности и која испуњавају услове прописане Законом о научноистраживачкој делатности.

Помоћно особље чине лица која обављају стручне, административне и техничке послове.

II РАДНИ ОДНОСИ

Заснивање радног односа

Члан 2.

Радни однос може се засновати са истраживачем који, поред општих услова утврђених Законом о раду, испуњава и посебне услове утврђене Законом о научноистраживачкој делатности, а на начин утврђен Законом и овим Правилником.

Радни однос помоћног особља може се засновати са лицем које поред општих услова утврђених Законом о раду, испуњава и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова, а на начин утврђен Законом и овим Правилником.

¹ Називи који означавају научна, стручна и академска звања, професионалне и радне позиције се користе у граматичком мушком роду генеричног значења тако да у целом тексту доследно равноправно означавају и обухватају лица женског и мушког пола, без дискриминације.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други 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 3.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом и овим Правилником или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији Послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Члан 4.

Одлуку о потреби заснивања радног односа истраживача изабраног у научно, односно истраживачко звање, као и заснивања радног односа помоћног особља, доноси Директор Института.

Избор између пријављених кандидата за заснивање радног односа помоћног особља врши Директор Института.

Члан 5.

У Институту не постоје послови са посебним условима рада.

У Институту не постоје послови на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења.

Члан 6.

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

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.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);

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, као и начин утврђивања основне зараде, односно цене рада;
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 2. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом Послодавца 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.

Уговором о раду и овим Правилником утврђују се и повреде радних обавеза због којих Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

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 Послодавца (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, општег и посебног колективног уговора и овог Правилника.

Члан 8.

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

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава Послодавац.

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

Члан 9.

Лице изабрано у звање научног саветника заснива радни однос на неодређено време.

Лице изабрано у звање научног сарадника и вишег научног сарадника заснива радни однос на период од пет година.

Лице изабрано у звање истраживача приправника заснива радни однос на период од три године.

Лице изабрано у звање истраживача сарадника заснива радни однос на период од три године.

Лице које је стекло звање стручног сарадника, вишег стручног сарадника и стручног саветника заснива радни однос на период од шест месеци до годину дана.

Претходна провера радних способности

Члан 10.

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

Претходна провера радних способности може се утврдити као посебан услов описом посла одређених послова.

Члан 11.

Претходну проверу радних способности кандидата врши посебна комисија од 3 члана који имају исти или виши степен стручне спреме одређене врсте занимања као лице чије се способности проверавају.

За поједине врсте претходне провере радних способности могу се ангажовати стручна лица или установе ван Института.

Члан 12.

Претходно проверавање радних способности не може се вршити при заснивању радног односа са приправником.

Пробни рад

Члан 13.

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

Пробни рад из става 1. овог члана траје онолико колико је потребно да се утврди способност запосленог, а најдуже 6 месеци.

Члан 14.

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија коју именује Директор.

Комисија из става 1. овог члана састављена је од 3 члана који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања 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 15.

Ако запослени у току трајања пробног рада покаже задовољавајуће резултате рада, остаје у радном односу, а уколико запослени не покаже задовољавајуће резултате рада, Директор отказује уговор о раду.

Члан 16.

За време пробног рада запослени и Послодавац могу отказати уговор о раду, са отказним роком који износи 5 дана.

Рад без заснивања радног односа

Члан 17.

Директор може закључити уговоре о обављању привремених и повремених послова и уговоре о делу, којима се не заснива радни однос.

Радни однос директора

Члан 18.

Радни однос Директора заснива се уговором о раду, који у име Института закључује Управни одбор.

Измена уговорених услова рада

Члан 19.

Послодавац 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, под условима прописаним законом;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 20. овог Правилника;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права (мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере);
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 8. овог Правилника, односно односно у складу са 33. став 1. тачка 11. Закона о раду;
6. у другим случајевима утврђеним законом, овим Правилником и уговором о раду.

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

Члан 20.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао и то:

1. ако је привремено престала потреба за његовим радом код послодавца,
2. закључен уговор о пословној сарадњи.

Привремено упућивање на рад код другог послодавца може да траје док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана.

Уз своју сагласност, запослени може бити привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, ако постоје разлози за његово упућивање.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код Послодавца.

Члан 21.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) Послодавац 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.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 80. тачка 2) овог Правилника, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 22.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге послове на основу решења, без понуде анекса уговора из члана 19. овог Правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Премештање из става 1. овог члана може се нарочито извршити у следећим случајевима:

1. квара на средствима рада,

2. прекида рада на радном месту, на коме запослени обавља рад,
3. замене изненадно одсутног запосленог, ако то захтева процес рада.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зарату утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 21. овог Правилника не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 23.

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 става 3. овог члана доноси Директор.

Са запосленим упућеним на одговарајући облик образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, Институт закључује уговор у писменом облику, којим се регулишу међусобна права и обавезе.

Члан 24.

Запослени је дужан да Институту накнади све трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања које је сносио Институт, са законском затезном каматом почев од дана исплате сваког појединачног износа, ако започети вид образовања запослени прекине својом кривицом, или не заврши усавршавање у утврђеном року или ако му његовом кривицом или вољом престане радни однос у Институту за време трајања усавршавања и у року који је двоструко дужи од времена које је трајало усавршавање, али најмање две године, а који се рачуна од дана завршетка усавршавања.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 25.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима Послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

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

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

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

Члан 26.

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

Распоред радног времена у оквиру радног дана и радне недеље одређује Директор Института.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 године не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дуже од 8 часова дневно.

Послодавац 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.

Члан 27.

Послодавац 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, а у циљу поштовања и одржавања радне и технолошке дисциплине.

Прековремени рад

Члан 28.

Запослени је дужан да на захтев Послодавца 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).

Члан 29.

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.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 30.

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

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

Институт је дужан да обезбеди прописане услове заштите на раду у складу са природом посла, прописаним мерама и нормативима заштите на раду.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Члан 31.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду, како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

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

Члан 32.

Запослени се приликом заснивања радног односа упознаје са прописаним мерама заштите на раду, у вези са пословима за чије обављање заснива радни однос, а у складу са Програмом оспособљавања запослених за сигуран рад.

Члан 33.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

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

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 34.

Запослени млађи од 18 година не могу да раде ноћу, осим када је неопходно да се настави рад прекинут услед више силе.

Запослени млађи од 18 године не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, на пословима који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 35.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама у смислу члана 81. став 2. Закона о раду, Институт је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу претходог члана овог Правилника.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 80. тачка 1. овог Правилника.

Члан 36.

Директор Института, односно лице задужено за послове безбедности и зравља на раду или друго лице са посебним овлашћењима и одговорностима које Директор одреди, одговоран је у складу са овим Правилником, за спровођење и унапређивање заштите на раду, а нарочито:

1. да се запослени распоређује на послове на којима су спроведене мере безбедности и зравља на раду;
2. да се запосленом поверавају задаци који неће имати штетне последице на његово здравствено стање и безбедност;
3. да при распоређивању запосленог на поједине послове упозна запосленог са опасностима, штетностима и мерама безбедности и зравља на раду;
4. да забрани рад запосленог који се не придржава прописаних мера безбедности и зравља на раду и упутстава и који не користи средства и опрему личне заштите, или одбије да поступи по упутству за безбедан рад;
5. да забрани рад запосленом који није оспособљен за безбедан рад;
6. да забрани рад запосленом који се није подвргао лекарском прегледу, или је лекарским прегледом утврђено да не испуњава услове у погледу здравствене способности.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 37.

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

Члан 38.

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 Послодавца.

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 39.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од 20 радних дана.

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

1. допринос на раду - до 3 радна дана;
2. радно искуство:
 - 1) од 5 до 10 година стажа осигурања - 1 радни дан,
 - 2) од 10 до 20 година стажа осигурања - 2 радна дана,
 - 3) од 20 до 30 година стажа осигурања - 3 радна дана,
 - 4) преко 30 година стажа осигурања - 4 радна дана;
3. стручна спрема
 - 1) нижа стручна спрема - 1 радни дан,
 - 2) средња стручна спрема - 2 радна дана,
 - 3) виша стручна спрема - 3 радна дана,
 - 4) висока стручна спрема - 4 радна дана,
 - 5) магистар наука - 5 радних дана,
 - 6) доктор наука - 6 радних дана;
4. социјални услови:
 - 1) инвалид рада и војни инвалид - 2 радна дана,
 - 2) самохрани родитељ са дететом до 14 година живота - 2 радна дана,
 - 3) родитељ који има више од троје деце до 14 година живота - 2 радна дана.

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

Допринос на раду представља такво ангажовање запосленог у обављању послова којим се знатно доприноси ширењу угледа Института као научноистраживачке установе.

Члан 40.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 39. овог Правилника, (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 41.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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 члана 39. овог Правилника, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи 30. јуна наредне године.

Члан 42.

Време коришћења годишњег одмора утврђује послодавац у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију са запосленим и његовим непосредним руководиоцем.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

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

Члан 43.

Послодавац 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 44.

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора у Институту или у организационом делу Института, Директор може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Плаћено одсуство

Члан 45.

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 - 2 радна дана
2. порођаја супруге - 2 радна дана
3. теже болести члана уже породице - 2 радна дана и
4. заштите и отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом - 1 радни дан.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

1. пет радних дана због смрти члана уже породице;
2. два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
3. 30 радних дана у случају стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца.
4. порођај другог члана уже породице - 1 радни дан,
5. селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана,
6. селидба сопственог домаћинства на подручју из једног у друго насељено место - 3 радна дана,
7. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности - до 7 радних дана,
8. смрт родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга - 2 радна дана,
9. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције инвалидности - 7 радних дана.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из ст. 1. и 2. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 3. овог члана и за друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

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

1. израда магистарског, односно мастер рада - 30 радних дана,
2. израда докторске дисертације - 30 радних дана,
3. полагање стручног или другог испита - до 7 радних дана.

Члан 46.

Запослени који похађа постдипломске студије или коме је омогућена израда магистарског, односно мастер рада и докторске дисертације, има право на плаћено одсуство у непрекидном трајању од:

1. за прво полагање испита на последипломским студијама - 1 радни дан;
2. за одбрану магистарског, односно мастер рада, докторске дисертације и полагање стручног испита - 5 радних дана.

Неплаћено одсуство

Члан 47.

Послодавац може запосленом да одобри одсуствовање без накнаде зараде - неплаћено одсуство на захтев запосленог и уз претходну консултацију његовог непосредног руководиоца.

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 другачије одређено.

Члан 48.

За одобрење плаћеног и неплаћеног одсуства, запослени је обавезан да поднесе писмени захтев и да уз њега приложи веродостојну документацију.

Захтев се подноси пре коришћења одсуства, а када изненада наступи случај за који се запосленом добрава 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.

Мировање радног односа и плаћено одсуство истраживача

Члан 49.

У време породилског одсуства, боловања дужег од три месеца, служења војног рока, обављања 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 мирују и неће се урачунавати у рок за избор, односно реизбор.

Члан 50.

Послодавац може, уколико за то постоје финансијске и организационе могућности, истраживачу у научном звању и истраживачу-сарадику, после проведених пет, односно три године рада у институту, одобрити плаћено одсуство у трајању до једне године ради стручног и научног усавршавања у иностранству или писања монографије, у складу са Статутом Института.

Обавештавање о привременој спречености за рад

Члан 51.

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

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, Послодавцу 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.

Члан 52.

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

VIII ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 53.

Запослени својим радом стиче право на одговарајућу зараду, накнаду зараде и друга примања у складу са Законом о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код Послодавца.

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 Послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 54.

Зараду запосленог чини зарада коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца и друга примања утврђена у складу са законом.

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

Основна зарада за радно место на ком је запослени засновао радни однос, за стандардни учинак и пуно радно време одређује се уговором о раду.

Члан 55.

Цена рада за истраживаче утврђује се на основу цене истраживачког месеца, која је утврђена Уговором о реализацији пројеката из основних истраживања између министарства надлежног за науку и Министарства за науку и технолошки развој и Института друштвених наука, и радног учинка, као и учешћа на тржишним пројектима (зарада се увећава сразмерно учешћу на одређеном пројекту на основу извештаја о раду руководиоца пројекта).

Истраживачу који руководи научноистраживачким центром, цена рада се увећава за вредност коефицијента 2 помноженог ценом за најједноставнији рад.

Цена рада за запослене из реда помоћног особља утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад, помножи коефицијентом посла одређеним уговором о раду, а сходно одредби одговарајућег колективног уговора. Зарада се може увећати учешћем на тржишним пројектима сразмерно доприносу на одређеном пројекту на основу извештаја руководиоца пројекта.

Послодавац се обавезује да запосленом за обављени рад, за стандардни учинак и пуно радно време обрачуна бруто зараду у висини која се утврђује уговором о раду.

Члан 56.

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

Послодавац 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.

Послодавац 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 из претходног става овог члана је минимална зарада.

Члан 57.

Зарада запосленог је тајна.

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

Послодавац 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 из става 2. овог члана може се доставити запосленом у електронској форми.

Увећана зарада

Члан 58.

Запослени има право на увећану зараду:

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 (минули рад) – 0,4% од основице.

Накнада зараде

Члан 59.

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 и
5. одазивања на позив државног органа..
6. давања ткива и других органа у хумане сврхе,
7. присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа упрева и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удржења послодаваца, органа управљања код Послодавца, органа синдиката и савеза синдиката,
8. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код Послодавца.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао.

У случају из става 1. овог члана, запослени остварује накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, не рачунајући део зараде који је остварен радом на тржишном пројекту.

Члан 60.

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, не рачунајући део зараде који је остварен радом на тржишном пројекту, 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, не рачунајући део зараде који је остварен радом на тржишном пројекту, 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 61.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, не рачунајући део зараде који је остварен радом на тржишном

пројекту, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, 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, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Члан 62.

Зарада се запосленом исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује у новцу.

Члан 63.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. за долазак и одлазак са посла, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
2. за време проведено на службеном путу у земљи (дневница) до висине неопорезивог износа, трошкове превоза, преноћишта и осталих трошкова према приложеним рачунима;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству (дневница) у износу од 50 еура, трошкове превоза, преноћишта и осталих трошкова према приложеним рачунима;
4. за употребу сопственог возила за службени пут или у друге службене сврхе запослени има право надокнаде у висини од 10% цене једног литра бензина помножених с бројем потрошених литара;
5. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако му послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
6. за исхрану у току рада (топли оброк) за дане проведене на раду у висини средстава које обезбеди Министарство;
7. за регрес за коришћење одмора у висини средстава које обезбеди Министарство.

Члан 64.

Запослени има право и на друга примања и то на:

1. отпремнину приликом одласка у пензију у износу од две просечне зараде;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, према поднетом рачуну за погребне услуге и
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Под просечном зарадом из става тачка 1. овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о обезбеђивању поклона из претходног става доноси Директор Института.

Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ у висини 2 просечне зараде, при чему се просечном зарадом сматра просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надженог за послове статистике.

Одлуку о исплати солидарне помоћи доноси Директор Института, према финансијским могућностима и расположивим средствима у буџету Института за те намене.

Члан 65.

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

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

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 66.

Овим Правилником се регулише поступак утврђивања постојања штете, околности под којима је настала, висине штете, одговорног лица или одговорних лица за насталу штету, рокове и начин накнаде штете.

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.

Члан 67.

Поступак за накнаду штете покреће непосредни руководилац запосленог.

Члан 68.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује штета, утврђује комисија коју именује Директор Института, а у којој се налази и представник синдиката.

Поступак утврђивања штете прописује комисија.

Члан 69.

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

Члан 70.

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 запослених (да ли је штета учињена намерно или крајњом непажњом), износ укупне штете, рокове и начин накнаде штете (одједном или на рате, уплатом на благајни или одбијањем од месечне зараде), а уколико је више одговорних лица одлука треба да садржи и опредељени износ који се ставља на терет сваком од њих понаособ.

Одлука о накнади штете одбијањем од месечне зараде може се извршити само уз пристанак запосленог.

Члан 71.

По један примерак одлуке за накнаду штете доставља се одговорним лицима, председнику комисије, руководиоцу финансијско - рачуноводствене службе и архиви.

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 ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 72.

Радни однос престаје:

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

Члан 73.

Радни однос заснован на одређено време престаје истеком рока.

Члан 74.

Запосленом престаје радни однос када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Изузетно, Директор може да се споразуме са запосленим из реда помоћног особља да запосленом не престане радни однос када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, уколико је то неопходно за обављање одређених послова.

Истраживачу из става 1. овог члана у звању научног саветника који је у току радне каријере постигао врхунске међународно признате научне резултате и у последњих пет година рангиран је у највише категорије истраживача, према критеријумима Министарства, на предлог Научног већа Института може бити продужен радни однос до навршених 67 година живота, уз претходно прибављено мишљење надлежног матичног одбора.

Одлуку о продужењу радног односа истраживача из става 3. овог члана доноси директор Института, а одлуку о продужетку радног односа истраживача који је на дужности Директора Института доноси Управни одбор Института, на основу претходно прибављеног мишљења надлежног матичног научног одбора.

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

Члан 75.

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

Захтев за престанак радног односа на основу писменог споразума запослени подноси Директору.

Предлог за споразумни престанак радног односа може доставити и Послодавац запосленом.

Сматра се да је споразум постигнут када Директор прихвати захтев запосленог или кад запослени прихвати предлог Директора.

Запосленом престаје радни однос даном утврђеним у споразуму, када запосленом престају сва права обавезе и одговорности из радног односа.

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

Члан 76.

Запослени може Послодавцу отказати уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писаном облику, најмање 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

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 77.

Послодавац 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:

22. свака радња или пропуштање радње у намери да се онемогући правилно функционисање рада и пословања послодавца;
23. онемогућавање запосленог да извршава своје обавезе;
24. неодазивање на позив органа послодавца по било ком основу;
25. одбијање пословне сарадње са другим запосленима због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
26. неизвршавање, нередовно, неблагоприятно или немарно вршење посла, односно непредузимање мера, услед чега се угрожава живот или безбедност људи и материјалних добара веће вредности;
27. непријављивање промене адресе пребивалишта и боравишта, као и давање нетачних података у вези са остваривањем права из радног односа;
28. одбијање учешћа у спасавању имовине, спречавању или умањењу штете која је настала или би могла настати за послодавца;
29. уношење у просторије послодавца хладног или ватреног оружја или других опасних средстава
30. пријављивање повреде ван рада као повреде на раду, ради стицања одређених права из радног односа;
31. проузроковање одговорности послодавца за привредни преступ или прекршај;
32. принудно спречавање запосленог да учествује у организованом штрајку;
33. спречавање или ометање обављања послова за време трајања штрајка;
34. организовање или учешће у штрајку супротно законским одредбама у штрајку;
35. неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку;
36. неовлашћено истицање дописа и других писмена на огласној табли послодавца;
37. неовлашћена употреба печата;
38. неовлашћено издавање радног налога;
39. изазивање веће материјалне штете ако је до ње дошло умишљајем или из свесног нехата;
40. одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
41. непридржавање правила понашања запослених;
42. давање и примање мита, поклона или других погодности у вези са радом, осим уобичајених поклона;
43. спречавање овлашћеног лица код и ван послодавца у обављању контроле;
44. нетачно или неправилно вршење пописа;
45. неодржавање хигијене просторија, средстава за рад, одеће и личне хигијене;
46. обављање приватног посла за време рада и у радним просторијама.
47. несавестан, немаран и неодговоран однос према имовини Послодавца или трећих лица која му је поверена (средства и предмети рада, алат, инсталације и др);
48. крађа имовине Послодавца, као и имовине трећих лица у пословном простору Послодавца, покушај крађе те имовине, припремне радње у циљу извршења крађе као и помагање или прикривање других лица у наведеним активностима;
49. неуредно држање докумената, материјала, производа, сировина или средстава рада, ако је због тога дошло до застоја у процесу рада;
50. закључивање неповољних или штетних уговора, или давање погрешних или непотпуних података који су утицали на закључивање таквих уговора,
51. руковање новцем и хартијама од вредности, супротно општим актима и упутствима;

52. политичка агитација у Институту (дељење програма, летака и другог материјала политичких странака и других политичких организација, пропагандни политички говори и слично);
53. радње усмерене на организовање политичких странака и других политичких организација у Институту, на учлањивање Запослених у тим предузећима у политичке странке и друге политичке организације (потписивање приступница, издавање чланских карти и слично), на прикупљање потписа Запослених за политичке захтеве, декларације, памфлете итд. политичких странака и других политичких организација;
54. дезинформисање или нетачно приказивање рада и закључака органа управљања, комисија и других радних тела које је довело или могло довести до нарушавања угледа Запослених или Института ;
55. давање нетачних изјава, неосноване оптужбе, клевете, претње и слично, у циљу стварања нездравих међуљудских односа у Института, као и ради остваривања личне користи;
56. сви поступци којима се на груб начин руши углед Института;
57. непристојан и некоректан однос према странкама или пословним партнерима;
58. подстрекивање Запосленог на извршење или помагање Запосленом у извршењу повреде радне обавезе;
59. прикривање учињене повреде радне обавезе и учиниоца;
60. пропуштање обавезе достављања доказа о привременој спречености за рад ни после писмене опомене Послодавца по истеку законског рока предвиђеног у члана 103. Закона о раду;
61. свако злонамерно поступање којим се проузрокује штета или је штета могла да наступи за Институт;
62. друге повреде радне обавезе утврђене уговором о раду.

Члан 79.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са уговором о раду;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 51. овог Правилника;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. кашњења у обављању добијених задатака, односно било које друго кашњење на раду или у вези са радом;
5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
7. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Сматра се да запослени не поштује радну дисциплину прописану овим Правилником, односно да је његово понашање такво да не може да ради код послодавца, нарочито у следећим случајевима:

1. неблаговремени долазак на рад или одлазак са рада пре истека радног времена,
2. неовлашћено напуштање радног места у току радног времена,
3. одлазак на дневни одмор у току рада пре времена које је одређено од стране послодавца, односно кашњење и коришћење одмора у току рада у дужем времену од оног које је одређено од стране послодавца,
4. долазак на рад у пијаном стању или под дејством дроге или уживање алкохола или других опојних средстава која смањују радну способност у току радног времена,
5. одбијање теста на присуство алкохола или наркотика у крви,
6. изазивање нереди или учествовање у тучи у пословним просторијама послодавца или на службеном путу,
7. изазивање нервозе и нетрпељивости код других запослених, употребљавање негативних, погрдних, увредљивих или клеветничких речи или се лоше изражава о послодавцу и ствара лошу репутацију за послодавце, власнике, остале запослене или пословне партнере,
8. некоректан односи према трећим лицима,
9. неоправдани изостанак са посла 3 радна дана узастопно, односно 5 радних дана са прекидима у току 3 месеца.
10. долазак на рад у алкохолисаним стању или употреба алкохола или других наркотичких средстава за време рада; под алкохолисаним стањем подразумева се присуство алкохола у крви више од 0,20 промила утврђено алко тестом, као и одбијање Запосленог да се подвргне алко тесту;
11. неоправдано кашњење на рад 5 или више пута у току месеца;
12. изазивање нереди или туче, као и учествовање у тучи у Институту,

Члан 80.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу чл. 19. и 20. овог Правилника.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 81.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 78 - 79. овог Правилника да, 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 послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 82. 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 82.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 78 - 79. овог Правилника 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 из става 1. овог члана послодавац 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 83.

Послодавац може запосленом из члана 77. тачка 1. овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 81. овог Правилника, 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.

Члан 84.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 80. тачка 1. овог Правилника, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 35. став 3. овог Правилника.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 85.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу чл. 77. - 80. овог Правилника, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалнх обољења;
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужења или дослужења војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. деловање у својству представника запослених, у складу са законом;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Поступак у случају отказа

Члан 86.

Отказ уговора о раду из члана 77. тачка 1. и чл. 78 - 79. овог Правилника, послодавац може дати запосленом у року од шест месеца од дана сазнања 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 из члана 77. тачка 2. овог Правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 87.

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 послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом 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 88.

Послодавац 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 89.

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

Запосленом из става 1. овог члана 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 ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана

или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 90.

Послодавац 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.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Члан 91.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 77. тачка 1. овог Правилника, има право и дужност да остане на раду (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

1. осам дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
2. 15 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
3. 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 98. став 2. овог Правилника, 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 92.

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 послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

Х УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 93.

Запослени може да буде привремено 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 код послодавца у месецу који претходи угрожавању;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока у ком је послодавац дужан да му достави писмено упозорење за постајање разлога за отказ уговора о раду (осам радних дана).

Члан 94.

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

Члан 95.

Удаљење запосленог са рада из члана 93. овог Правилника, може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац 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 96.

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

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

Члан 97.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа примљене накнаде зараде из члана 96. овог Правилника 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 одбијена, али не због ненадлежности;
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 77 - 80. овог Правилника.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 98.

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

О правима и обавезама запосленог из радног односа одлучује Директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 2. овог члана даје се у писменом облику.

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

Члан 99.

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 овласти, 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.

XII СИНДИКАТ

Члан 100.

Запослени у Институту могу се слободно синдикално организовати и деловати без одобрења Послодавца, ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Члан 101.

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 под условима и на начин предвиђен чланом 211. Закона о раду.

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

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 102.

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

Члан 103.

Своје надлежности о одлучивању о правима из радног односа утврђене Законом и овим Правилником, Директор може писменим овлашћењем делимично или у целости пренети на лице са посебним овлашћењима и одговорностима.

Члан 104.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Института друштвених наука број 161 од 3. марта 2016. године.

Члан 105.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Института.

У Београду, 26. маја 2017. године

Директор
Института друштвених наука

др Горан Башић