

## ПРЕЧИШЋЕН ТЕКСТ

Пречишћен текст Правилника о раду Института за педагошка истраживања обухвата: основни текст Правилника о раду донетог на II седници Управног одбора одржаног 17.11.2014. године и Правилник о изменама и допунама правилника о раду донетог на VII седници Управног одбора одржаног 7.10.2015. године а на основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), а у складу са чланом 55. став 1. тачка 7. и чл. 91. став 3. Закона о научноистраживачкој делатности ("Сл. гласник РС", бр. 110/2005, 50/2006 - испр., 18/2010 и 112/2015), члана 27. Статута Института, Управни одбор Института за педагошка истраживања из Београда, у циљу усклађивања са одредбама Закона о раду, на својој четвртој седници одржаној 3.10.2018. године, доноси следећи:

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

### I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

#### Основна права и обавезе

##### Члан 1.

Овим Правилником (у даљем тексту: Правилник), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Институту за педагошка истраживања, у даљем тексту: (Послодавац), у области рада и радних односа.

##### Члан 2.

Овим Правилником уређују се основна права запослених:

- заснивање радног односа,
- радно време,
- одмори и одсуства,
- заштита запослених,
- зараде, накнаде зараде и друга примања,
- накнада штете,
- удаљење запосленог са рада,
- измена уговора о раду,
- престанак радног односа,
- остваривање и заштита права запослених.

##### Члан 3.

Овај Правилник се примењује на све запослене у Институту.

Запослени у Институту су истраживачи и помоћно особље.

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

Помоћно особље чине запослени који обављају стручне, правне, административне и техничке послове.

#### Члан 4.

Овај правилник и друга општа акта Института као и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом о раду.

Општим актом и уговором о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

#### Члан 5.

##### **Обавезе запослених**

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

##### **Обавезе послодавца**

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) Закона о раду и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

##### **Обавезе послодавца и запосленог**

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду.

#### Члан 5а.

Директор је обавезан да:

- 1) у спровођењу поступка (који се изузима од примене Закона о јавним набавкама), потпише изјаву да није у сукобу интереса у односу на понуђаче;
- 2) у поступку склапања уговора (који се изузима од примене Закона о јавним набавкама), потпише изјаву да није у сукобу интереса у односу на уговорене стране.

## Члан 6.

### **Забрана дискриминације**

Одредбе о забрани дискриминације примењују се непосредно у складу са чл.18. до чл.23. Закона о раду.

## **II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **Услови за заснивање радног односа**

## Члан 7.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор Института.

Радни однос се заснива са истраживачем који, поред услова предвиђених Законом о раду, испуњава и посебне услове утврђене Законом о научноистраживачкој делатности, Правилником о организацији и систематизацији радних места и овим Правилником.

Радни однос помоћног особља заснива се са лицем које поред услова предвиђених Законом о раду испуњава услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији радних места и овим Правилником.

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

## Члан 8.

Кандидат 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, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака.

Послодавац не може да заснује радни однос за вршење одређеног посла са лицем које не испуњава услове утврђене у Правилником о организацији систематизацији послова.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима а посебно о обавези да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Послодавац не може од кандидата тражити податке који нису од значаја за обављање послова за које се заснива радни однос, нити може условљавати заснивање радног односа тестом трудноће, осим у случају ризика по здравље, као ни давањем претходне изјаве о отказу уговора о раду.

Особе са инвалидитетом и страни држављани заснивају радни однос у складу са посебним законским прописима.

### **Уговор о раду**

## Члан 9.

Радни однос се заснива Уговором о раду, који закључују у писаном облику, пре ступања на рад директор и запослени.

Уговор о се сматра закљученим када га потпишу запослени и директор или лице које он овласти.

Уговор о раду закључује се у три примерка, један за запосленог и два за послодавца.

#### Члан 10.

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

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

#### Члан 11.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме и занимање запосленог;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (неодређено или одређено време) ;
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ заснивања радног односа;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора;
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату зараде;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи одредбе од тачке 11. до 13. уколико су исте утврђене законом, колективним уговором, правилником о раду, у ком случају се у уговору о раду наводи тај акт.

На права и обавезе, које нису утврђене Уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе Закона о научноистраживачкој делатности, Закона о раду и овог Правилника.

#### **Ступање на рад**

#### Члан 12.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа од дана ступања на рад, када послодавцу предаје своју радну књижицу.

Ако запослени не ступи на рад на дан који је утврђен Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је оправдано спречен или ако се друкчије договори са послодавцем.

Послодавац је дужан да уговор о раду држи у свом седишту.

#### Члан 13.

Са истраживачима у научним, односно истраживачким звањем, изабраним на радна места: научни сарадник, виши научни сарадник и научни саветник, односно истраживач-приправник и истраживач-сарадник, закључује се уговор о раду, с обавезом спровођења поновног избора (реизбора) или унапређења у више звање, у роковима за које се одговарајуће научно, односно истраживачко звање стиче, осим за звање научног саветника.

### **Радни однос на одређено време**

#### Члан 14.

Радни однос може да се заснује на одређено време али не дуже од 12 месеца, непрекидно, или са прекидима, с тим што се прекид краћи од 30 дана, не сматра прекидом.

Изузетно од претходног става уговор о раду на одређено време може се закључити:

- ради замене привремено отсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на одређеном пројекту, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином у складу са посебним законом;
- у другим случајевима утврђеним законом.

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

#### Члан 15.

Запослени истраживачи у научним, наставним и истраживачким звањима могу да заснују радни однос у Институту на неодређено или одређено време, са пуним радним временом.

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

### **Регулисање рада ван радног односа за лица која се ангажују ван Института**

#### Члан 15а.

Директор Института ангажује лице:

- 1) по основу Уговора о делу;
- 2) по основу Уговора о привременим и повременим пословима, који се, због вредности испод прописане законом, не примењује Закон о јавним набавкама.

Ангажовање се врши по основу Позива за достављање понуда лицима, заинтересованим за обављање одређених послова.

Директор доноси Одлуку о избору понуђача за обављање послова по основу Уговора о делу и Уговора о привременим и повременим пословима, на основу најповољније цене и других критеријума у зависности од врсте посла.

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

#### **Члан 16.**

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

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

### **III. РАДНО ВРЕМЕ**

#### **Појам радног времена**

#### **Члан 17.**

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове по налогу послодавца на месту где се послови обављају.

#### **Пуно радно време**

#### **Члан 18.**

Пуно радно време запосленог је 40 часова недељно. Радни дан траје 8 часова а радна недеља траје 5 радних дана.

Радно време је једнократно, и траје у времену од 9 до 17 часова.  
Радно време спремачице је од 14 до 22 часа.

Распоред дневног и недељног радног времена одређује директор Института.

### **IV. ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### **Дневни одмор**

#### **Члан 19.**

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

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1 овог члана урачунава се у радно време.

## **Недељни одмор**

### **Члан 20.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

## **Годишњи одмор**

### **Члан 21.**

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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 у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа.

## **Дужина годишњег одмора**

### **Члан 22.**

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

Дужина годишњег одмора утврђује се тако, што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1) по основу радног искуства:

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

2) по основу стручне спреме:

- |                           |                |
|---------------------------|----------------|
| - нижа стручна спрема -   | 1 радни дан,   |
| - средња стручна спрема - | 2 радна дана,  |
| - виша стручна спрема -   | 3 радна дана,  |
| - висока стручна спрема - | 4 радна дана,  |
| - магистар наука -        | 5 радних дана, |

- |                                                      |                  |
|------------------------------------------------------|------------------|
| - доктор наука -                                     | 6 радних дана,   |
| 3) по основу социјалних услова:                      |                  |
| - инвалиду рада и војном инвалиду -                  | 2 радна дана,    |
| - самохраном родитељу са дететом до 14 год. живота - | 2 радна дана,    |
| - родитељу који има више од троје деце -             | 2 радна дана,    |
| 4) по основу доприноса у раду -                      | до 3 радна дана. |

Допринос у раду утврђује се одлуком директора.

Трајање годишњег одмора по свим основима не може да траје дуже од 30 радних дана.

#### Члан 23.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

#### Члан 24.

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

#### Члан 25.

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 има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који 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 до 30. јуна наредне године.

#### Члан 26.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља 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.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење 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 27.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

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

#### Члан 28.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у укупном трајању до 5 радних дана, у календарској години:

- 1) у случају склапања брака;
- 2) ступања у брак члана уже породице;
- 3) порођаја супруге;
- 4) теже болести члана уже породице (у које спадају брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком домаћинству);
- 5) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама;
- 6) селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана;
- 7) селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана;

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

- 1) смрти члана уже породице - до 5 радних дана;

2) добровољног давања крви - 2 радна дана рачунајући и дан давања крви;

#### Члан 29.

Истраживачу у научном звању и истраживачу сараднику, после проведених 5 односно 3 године рада у Институту, може се одобрити плаћено одсуство са рада у трајању до 1 године ради стручног усавршавања у иностранству или писања монографије у складу са Статутом Института.

Одлуку из претходног става овог члана доноси Научно веће а акт о плаћеном одсуству доноси директор Института.

Запослени има право на плаћено одсуство у случајевима:

- |                                         |                                             |
|-----------------------------------------|---------------------------------------------|
| - полагање стручног или другог испита - | до 7 радних дана у току календарске године; |
| - израде магистарског рада -            | 30 радних дана;                             |
| - израде докторске дисертације -        | 30 радних дана.                             |

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

#### Члан 30.

Запосленом Послодавац може одобрити неплаћено одсуство са рада, за које време запосленом мирују права и обавезе, у следећим случајевима:

- учествовање у оквиру међународне техничке и културно-просветне сарадње - до 30 дана;
- у случају смрти сродника који нису наведени у члану 25. став 2. тачка 1. овог Правилника 2 радна дана;
- због обављања приватних послова (одлазак на рекреацију, лечење и сл.) - 2 дана.

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

#### **Мировање радног односа**

#### Члан 31.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на основу рада и у вези са радом, због:

- одслужења војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру просветно-културне сарадње у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- обављања друштвено-политичких или јавних функција;
- издржавања казне и других мера до 6 месеци.

Запослени има право да се у року од 15 дана по окончању одсуства из овог члана, врати на рад.

Права из става 1. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

У време породилског одсуства, боловања дужег од три месеца, стручног усавршавања, као и у другим случајевима када истраживач из оправданих разлога није у могућности да се бави научноистраживачким радом, рокови за избор у више звање и радни однос мирују и неће се урачунавати у рок за избор односно реизбор, у складу са чл. 94 Закона о научноистраживачкој делатности.

### **Обавештење о привременој спречености**

#### **Члан 32.**

Запослени је дужан да у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад, послодавцу достави потврду лекара, која садржи време очекиване спречености за рад, а у случају теже болести, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима запослени живи у заједничком домаћинству.

Ако запослени живи сам дужан је да послодавца 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 33.**

У случају сумње у оправданост разлога за одсуствовање са рада, послодавац може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог у складу са законом.

## **V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 34.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравље на раду и обавезу да се у току рада понаша у складу са прописима којима су уређене наведене области.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди безбедност и заштиту живота и здравље на раду у складу са прописима којима се уређују наведене области и да га приликом заснивања радног односа обучи и упозна са прописима из ових области.

#### **Члан 35.**

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

Запослени је обавезан да послодавца обавести о свакој врсти потенцијалне опасности из претходног става.

## Члан 36.

Општа заштита омладине, заштита материнства, породично одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе, заштита особа са инвалидитетом и здравственим сметњама, непосредно се остварује у складу са одредбама Закона о раду.

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

### **Зарада**

## Члан 37.

Запослени има право на зараду која се утврђује у складу са овим Правилником, Законом о научноистраживачкој делатности, Уговором закљученим са надлежним Министарством о реализацији и финансирању научноистраживачких пројеката Института и Уговором о раду.

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

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

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

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

## Члан 38.

Зарада запосленог се састоји од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду (основна зарада);
- других примања по основу радног односа у складу са Законом и општим актима Института.

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

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

## Члан 39.

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

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

#### Члан 40.

Зарада за истраживаче утврђује се на основу цене истраживачког месеца, која је утврђена Уговором о реализацији и финансирању пројеката закљученог између надлежног Министарства и Института, као и учешћа на тржишним пројектима у ком случају се зарада увећава сразмерно учешћу на одређеном пројекту на основу извештаја о раду руководиоца пројекта.

Цена рада за помоћно особље утврђује се тако што се цена рада за најједноставнији рад, помножи коефицијентом посла.

Зарада се може увећати учешћем на пројектима сразмерно доприносу на одређеном пројекту на основу извештаја руководиоца пројекта.

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

#### Минимална зарада

#### Члан 41.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду у складу са одредбама Закона о раду.

Минимална цена рада утврђује се одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије.

#### Члан 42.

Оцена радног доприноса запосленог утврђује се у односу на остварене резултата рада.

На основу процењених резултата рада основна зарада запосленог може се, на име стимулације, увећати до 30 %.

#### Коефицијенти

Коефицијенти по групама помоћних послова су:

| Група послова | Захтеви стручности - послови                                                             | Коефицијент |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1.            | Стручна оспособљеност у трајању од 6 месеци (II степен) - спремачица                     | 8,10        |
| 2.            | Квалификовани радник (III степен) - курир                                                | 8,77        |
| 3.            | Средња стручна спрема економског смера (IV степен) - административно - технички секретар | 13,23       |
| 4.            | Висока стручна спрема (VII/1 степен) - библиотекар                                       | 14,92       |
| 5.            | Висока стручна спрема (VII/1 степен) - секретар Института -                              | 14,92       |

#### Члан 43.

Зарада директора увећавају се по основу одговорности, сложености и услова рада 30 % од обрачунате зараде која му се исплаћује.

#### **Увећана зарада, накнада зараде и накнада трошкова**

#### Члан 44.

Запослени има право на увећану зараду у случајевима:

- за рад на дан државног празника који је нерадан дан - 110 % од основице;
- по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца и у установама научноистраживачке делатности
- 0,4 % од основице (минули рад).

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

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

#### **Накнада зараде**

#### Члан 45.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

- за време одсуствовања са рада у дане државног и верског празника, за које је Законом прописано да се не ради;
- за време коришћења годишњег одмора;
- за време плаћеног одсуства;
- одазивања на позив државних и других органа и војне вежбе;
- стручног усавршавања;
- учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима и семинарима;
- давања крви.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из претходног става у случају одсуства запосленог због војне вежбе и одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао.

#### Члан 46.

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

1. у висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;

2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

#### Члан 47.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини од 60 % од просечне зараде за претходних 12 месеци, али не мању од минималне зараде, и то:

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

#### Члан 48.

Запослени има право на накнаду трошкова, у случајевима:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- за време проведено на службеном путу у земљи на начин и у висини утврђеним посебним прописима;
- за употребу сопственог возила у службене сврхе 10% од цене једног литра горива за пређени километар на службеном путу, на основу одлуке директора;
- за време проведено на службеном путу у иностранству на начин и у висини утврђеним посебним прописима;
- за исхрану у току рада који се исплаћује једном месечно уз месечну зараду;
- за регрес за коришћење годишњег одмора који се исплаћује једном месечно уз месечну зараду;

Накнада трошкова за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора садржани су у износу зарада које се уплаћују запосленима од стране надлежног Министарства.

#### **Друга примања по основу рада**

#### Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при одласка у пензију у висини две просечне зараде;
2. трошкове погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а члановима породице у случају смрти запосленог;
3. накнаду штете због повреде на раду;

Послодавац може да исплати деци запосленог старости до 15 година поклон за Божић и Нову годину у висини до неопорезивог износа предвиђеног законом који се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду за године рада проведене у Инстиуту, за навршених:

- 10 година рада – 30% просечне нето зараде по запосленом,
- 20 година рада – 50% просечне нето зараде по запосленом,
- 30 година рада – 70% просечне нето зараде по запосленом,

## **Обрачун зараде и накнаде зараде**

### **Члан 50.**

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

## **Евиденција зараде и накнаде зараде**

### **Члан 51.**

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

## **Заштита зараде и накнаде зараде**

#### Члан 52.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

#### **Зараде из добити**

#### Члан 53.

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

Остварена добит из претходног става евидентира се и исказује посебно, у складу са важећим законским прописима.

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

#### Члан 54.

Потраживања запослених у случају стечаја и промена послодавца као и вишак запослених уређују се непосредно на основу одредби Закона о раду.

### **VII. НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### Члан 55.

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

#### Члан 56.

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

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

#### Члан 57.

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

## **VIII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 58.**

Запослени може привремено да буде удаљен са рада, у складу са Законом, у случајевима:

- када је против њега започето кривично гоњење;
- ако је непоштовањем радне дисциплине и повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;
- ако је повреда радне обавезе односно радне дисциплине таква да не може да остане на раду пре истека рока у коме је послодавац дужан да му достави писмено упозорење за постојање разлога за отказ уговора о раду (8 радних дана.)

### **Члан 59.**

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

### **Члан 60.**

Удаљење запосленог са рада може да траје најдуже 3 месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или му откаже Уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози предвиђени овим Правилником.

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

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

### **Члан 61.**

Запосленом за време удаљења са рада по основу члана 58. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде зараде из члана 60. и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном пресудом буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена али не због ненадлежности;
2. ако се запосленом не утврди одговорност за повредну радну обавезу и радну дисциплину предвиђене овим Правилником.

## **IX. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

### **Члан 62.**

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

- 1) ради распоређивања на други одговарајући посао, због стеченог вишег звања;
- 2) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, накнаде зараде

- увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 11. овог Правилника;
- 3) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

#### Члан 63.

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

Запослени је дужан да се изјасни о понуди, у року од 8 радних дана а ако се не изјасни о понуди у одређеном року, сматраће се да је одбио понуду, што послодавцу може бити основ за отказ Уговора о раду.

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

### **X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Разлози за престанак радног односа**

#### Члан 64.

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

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 запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) смрћу запосленог.

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

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

Одлуку у смислу претходног става овог члана доноси директор на предлог Научног већа.

#### Члан 65.

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

1. губитком радне способности запосленог на начин прописан законом, даном достављања правоснажног решења којим се утврђује губитак радне способности;
2. у складу са законом, правоснажном одлуком суда, забраном обављања одређених послова, а не може му се обезбедити други посао, даном доставља правоснажне одлуке;
3. због издржавања правноснаже казне затвора дуже од 6 месеци, изречене мере мере безбедности васпитне или заштитне мере дуже од 6 месеци, даном ступања на издржавање казне односно даном почетка примене мере;
4. престанком рада послодавца.

## **Споразумни престанак радног односа**

### **Члан 66.**

Радни однос може да престане писменим споразумом послодавца и запосленог.

Послодавац је обавезан да запосленог писаним путем обавести о последицама у случају незапослености.

## **Отказ од стране запосленог**

### **Члан 67.**

Запослени има право да откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду доставља у писаном облику у року од 15 дана од дана који наводи као дан престанка радног односа (отказни рок).

## **Отказ од стране послодавца**

### **Члан 68.**

Послодавац запосленом може да откаже Уговор о раду, ако постоје разлози који се односе на:

#### **А Радну способност:**

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

#### **Б Повреду радне обавезе:**

- 1) несавесно или немарно извршавање радне обавезе;
- 2) злоупотреба положаја или прекорачиње овлашћење;
- 3) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
- 4) не придржавање мера заштите на раду и заштите од пожара;
- 5) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, Статутом послодавца, или одлуком директора;
- 6) неовлашћена употреба печата;

- 7) фалсификовање или покушај фалсификовање исправа,
- 8) давање нетачних податке и изјава чиме се штети угледу Института;
- 9) ометање запослених у процесу рада;
- 10) одбијање обављања послова на радном месту на које је распоређен;
- 11) изношење и проношење нетачних чињеница чиме се штети угледу Института;
- 12) крађа имовине послодавца или трећих лица из просторија Института;
- 13) оштећење средстава за рад и прикривање оштећења средстава за рад;
- 14) одбијање пословне сарадње са другим запосленима;
- 15) непристојан и некоректан однос према странкама;
- 16) организовање и учешће у штрајку супротно законским одредбама о штрајку.

#### **В Непοштовање радне дисциплине:**

- 1) ако неоправдано одбије обављање послова и извршавање налога послодавца;
- 2) ако недостави потврде о привременој спречености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) ако долази на рад и борави на раду под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреби алкохол или друга опојна средства у току радног времена;
- 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.
- 8) ако неоправдано изостане са рада 5 радних дана, са прекидима у току 12 месеци;
- 9) ако неоправдано изостане са рада 3 радна дана, са прекидима у току једног месеца;
- 10) ако закашњава на посао или напушта посао пре краја радног времена;
- 11) ако је на одсуству (плаћеном или неплаћеном), па се не одазове на позив директора да се јави на рад.

Непоштовањем радне дисциплине сматра се свако неодговарајуће понашање запосленог током радног времена у просторијама Института, на службеном путу или на службеним манифестацијама, када је Институт домаћин или организатор.

#### **Члан 69.**

Запосленом може да престане радни однос ако одбије закључење анекса уговора о раду.

#### **Члан 70.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе и радне дисциплине, у случају постојање олакшавајућих околности и ако повреда није такве природе да запосленом треба отказати уговор о раду, да изрекне следеће мере:

1. привремено удаљење са рада до 15 дана без накнаде;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца, обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће запосленом бити отказан уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштује радну дисциплину.

#### Члан 71.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду, и да му остави рок од 8 дана од дана достављања упозорења, да се изјасни о наводима упозорења.

Послодавац је дужан да у упозорењу наведе правни основ за давање отказа, чињенице и доказе, који поткрепљују разлоге за отказ.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року од 8 дана, а послодавац је обавезан да размотри приложено мишљење

#### Члан 72.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду и професионалног оболења,
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење 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, обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа.

#### Поступак у случају отказа

#### Члан 73.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од 6 месеци од сазнања за чињенице, односно у року од 1 године од дана наступања чињеница, које су основ за давање отказа.

#### Члан 74.

Уговор о раду отказује се у писаном облику, решењем које садржи правни основ, образложење и поуку о правном леку и доставља се запосленом лично, у просторијама Института или на његову адресу.

У случају немогућности достављања решења послодавац је дужан да сачини службену белешку и да решење из става 1. овог члана истакне на огласној табли. По истеку 8 дана од објављивања решење се сматра достављеним.

Запослени је дужан да у року од 8 дана по пријему решења обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у складу са Законом о раду.

#### Члан 75.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде, и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа у року од 30 дана, од дана престанка радног односа.

#### **Посебна заштита од отказа уговора о раду**

#### Члан 76.

Послодаваца, за време трудноће, породичног одсуства, одсуства ради неге детета, запосленом не може да откаже Уговор о раду.

Уколико је са запосленим из става 1 овог члана заснован радни однос на одређено време, рок за који је заснован продужава се до истека коришћења права на одсуство.

#### Члан 77.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду (отказни рок):

1. 8 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 тече од наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени коме је престао радни однос има право да захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту и опис послова које је обављао.

#### Члан 78.

Правне последице незаконитог отказа уређују се у складу са чланом 191. Закона о раду.

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

#### Члан 79.

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

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

Решење мора да садржи одбразложење и поуку о правном леку.

#### Члан 80.

Спорна питања између послодавца и запосленог решавају се споразумно.

У случају да се послодаваца и запослени не споразумеју о спорним питањима, спор могу решити путем арбитраже у складу са чланом 194. Закона о раду.

#### Члан 81.

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

Рок за покретање спора је 60 дана, од дана достављања решења или сазнања о повреди права.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од 3 године од дана настанка обавезе.

### **XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 82.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника о раду – Пречишћен текст, који је донет 7.10.2015.године, заведен у деловоднику под број 542. од 12.10.2015. године.

#### Члан 83.

На све случајеве, који нису регулисани овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о научноистраживачкој делатности, Закона о раду и уговора о раду.

#### Члан 84.

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



Заменик председника Управног одбора

др Славица Максић, научни саветник