

**ПРАВИЛНИК О РАДУ  
ИНСТИТУТА ЕКОНОМСКИХ НАУКА У БЕОГРАДУ**



COGNOSCERE EST MUTARE

**Београд, октобар 2015. 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) и члана 49. Статута Института економских наука у Београду, директор Института, а у циљу усклађивања са одредбама Закона о раду, дана 07.07.2015. године доноси

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **I - ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности Запослених у Институту економских наука у Београду (у даљем тексту: Институт) 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, а на начин утврђен Законом и овим Правилником.

### **Члан 3.**

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

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

### **Члан 4.**

Одлуку о потреби заснивања радног односа 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 у складу са Законом о раду.

Уговором о раду и овим Правилником утврђују се и повреде радних обавеза због којих Институт 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 Института (забрана конкуренције), као и територијално важење забране конкуренције и услови забране конкуренције.

На права и обавезе који нису утврђена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, општег и посебног колективног уговора и овог Правилника.

#### **Члан 8.**

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу Запослени и овлашћено лице у Институту.

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

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

#### **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 у складу са Законом.

#### ***Претходна провера радних способности***

#### **Члан 10.**

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

Претходна провера радних способности се односи на кандидате који први пут заснивају радни однос у акредитованој НИО, посебно у научно-истраживачком сектору.

Претходна провера траје у периоду од 1 до 3 месеца.

**Члан 11.**

Претходну проверу радних способности кандидата врши посебна комисија од 3 члана коју именује директор за сваки појединачни случај.

**Члан 12.**

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

***Пробни рад***

**Члан 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, 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 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, може да остане у радном односу.

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

**Члан 16.**

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

### ***Рад без заснивања радног односа***

#### **Члан 17.**

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

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

### ***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.**

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, под условима прописаним законом;
3. 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);
4. 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 у складу са 33. став 1. тачка 11. Закона о раду;
5. у другим случајевима утврђеним законом, овим Правилником или уговором о раду.

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

## **Члан 20.**

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

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

## **Члан 21.**

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 20. овог Правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Премештање из става 1. овог члана може се нарочито извршити у случају замене изненадно одсутног запосленог, ако то захтева процес рада.

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

## **III - ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 22.**

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.

#### **Члан 23.**

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

### **IV - РАДНО ВРЕМЕ**

#### **Члан 24.**

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

Запослени и Институт могу се споразумети да један период радног времена, а највише до четири радна дана недељно, 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 25.**

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.

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

#### **Члан 26.**



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

### ***Прековремени рад***

#### **Члан 27.**

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

#### **Члан 28.**

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 29.**

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

#### **Члан 30.**

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 31.**

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама у смислу члана 79. став 2. Закона, Институт је дужан да у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању обезбеди послове према преосталој радној способности.

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

Ако Институт не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1 овог члана, Запослени се сматра вишком у смислу члана 78. тачка 1. овог Правилника.

### **VI - ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### **Члан 32.**

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

#### **Члан 33.**

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

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

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

#### **Члан 34.**

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

Дужина годишњег одмора одређује се на основу критеријума утврђених законом и мерила овим Правилником.

Законски минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

Стручне спреме:

а) доприноса у раду, односно сложености послова радног места – до 2 радна дана и то:

- |  |              |
|--|--------------|
| - за послове за које се захтева V-VI степен стручне спреме     | 1 радни дан  |
| - за послове за које се захтева VII-VIII степен стручне спреме | 2 радна дана |

Радно искуство:

в) по основу радног искуства – до 3 дана и то:

- |   |              |
|---|--------------|
| - за радно искуство од 10-19 година                 | 1 радни дан  |
| - за радно искуство преко 20-29 година радног стажа | 2 радна дана |
| - преко 30 година стажа осигурања                   | 3 радна дана |

Социјалних услова:

- |   |              |
|---|--------------|
| г) инвалид рада и војни инвалид                             | 2 радна дана |
| д) самохраном родитељу са дететом до 14 година живота       | 2 радна дана |
| ђ) родитељу који има више од троје деце до 14 година живота | 2 радна дана |

Укупан број радних дана годишњег одмора увећан по било ком основу, не може да пређе 30 радних дана.

Критеријуми за утврђивање дужине годишњег одмора Запослених из овог члана примењиваће се почев од 01.01.2016. године.

#### **Члан 35.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 34. 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 36.**

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 37.**

Време коришћења годишњег одмора утврђује Институт 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 Институт може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

#### **Члан 38.**

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

#### **Члан 39.**

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

### ***Плаћено одсуство***

#### **Члан 40.**

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

1. склапања брака - 5 радних дана;
2. порођаја супруге - 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице - 4 радних дана и
4. заштите и отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом - 2 радна дана.

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

1. због смрти члана уже породице - 5 радних дана;
2. за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви - 2 узастопна дана;

3. порођај другог члана уже породице - 2 радна дана;
4. селидба сопственог домаћинства - 2 радна дана;

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

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

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

Одлуку из става 5. тачка 1 и 2 овог члана доноси директор Института уз консултацију са Научним већем и у складу са програмом стручног усавршавања односно несметаног обављања преузетих обавезе и послова Института.

#### **Члан 41.**

Запослени који похађа постдипломске студије или коме је омогућена израда 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 мастер рада, докторске дисертације - 5 радних дана.

#### ***Неплаћено одсуство***

#### **Члан 42.**

Институт може Запосленом да одобри одсуствовање без накнаде зараде - неплаћено одсуство на захтев Запосленог.

Одобравањем неплаћеног одсуства, Директор утврђује и дужину његовог трајања.

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

#### **Члан 43.**

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 одобрава одсуство, захтев се може поднети и накнадно, али најкасније у року од 3 дана од дана наступања случаја.

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

### ***Мировање радног односа и плаћено одсуство истраживача***

#### **Члан 44.**

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 45.**

Институт може, уколико за то постоје финансијске и организационе могућности, Истраживачу у научном звању и истраживачу-сараднику, после проведених пет, односно три године рада у Институту, одобрити плаћено или неплаћено одсуство у трајању до једне године ради стручног и научног усавршавања у иностранству, у складу са Статутом Института.

### ***Обавештавање о привременој спречености за рад***

#### **Члан 46.**

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

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, Институту достављају чланови уже породице или друга лица са којима Запослени живи у заједничком домаћинству.

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

#### **Члан 47.**

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

## **VII - ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 48.**

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 - ништавни су.

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

### **Члан 49.**

Зараду Запосленог чини зарада коју Запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса Запосленог 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.

Зарада из члана 104. став 1. Закона о раду састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Института (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

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 50.**

Основна зарада за истраживаче утврђује се на основу цене истраживачког месеца, која је утврђена Уговором о реализацији пројеката из основних истраживања, између Министарства просвете, науке и технолошког развоја и Института економских наука. Основна зарада помоћног особља се остварује на основу следећих критеријума: потребна стручна спрема (основни коефицијент), сложености (С), одговорности (О), услова рада (У) и овлашћења (О). Укупни коефицијент се одређује тако што се основни коефицијент увећава за проценат који настаје као збир интензитета СОУО. Степен интензитета код СОУО може да износи 5%, 10% или 15% што се одређује на основу елемената наведених у наставку, а који се одређују из описа послова наведених у Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова Института економских наука.

За сложеност посла елементи су:

- Самосталност у обављању посла од других учесника у процесу рада
- Учесталост комуникација са учесницима у процесу рада, корисницима услуга, клијентима и сл.,
- Број подређених извршилаца.

За одговорност елементи су:

- Одговорност за одвијање процеса, законитост, безбедност, извршавање обавеза према трећим лицима и сл.,
- (непосредна) одговорност за средства,
- одговорност за општи резултат Предузећа.

За услове рада:

- микроклиматски услови рада
- осветљење, бука и вибрације
- Стрес и психофизички напор

За овлашћења елемент је:

- посебна знања и вештине (укључујући и „посебне услове“),

Коефицијенти за обрачун зараде помоћног особља:

Радно место	Основни коефицијент	Сложеност	Одговорност	Услови рада	Овлашћења
Технички референт	2,2				
Пословни секретар	2,2	15%		10%	
Финансијски референт - благајник	2,2	5%	15%		
Сарадник за интернет послове	2,5	5%			
Библиотекар	2,5				5%
Саветник за ИТ послове	2,8	5%	5%		
Секретар	2,8		15%		



Саветник за послове рачуноводства и финансија	2,8	5%	15%	5%
---	-----	----	-----	----

Приликом обрачуна зараде укупни коефицијент се множи са вредношћу коефицијента. Вредност коефицијента одређује директор на основу резултата пословања, закона и осталих одлука државних органа најмање једном годишње. Институт 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 51.**

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

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

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

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

Основица за обрачун увећане зараде из претходног става овог члана је минимална зарада.

#### **Члан 52.**

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

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

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

#### ***Увећана зарада***

#### **Члан 53.**

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 остварену у радном односу у Институту или другој акредитованој НИО (минули рад) - 0,4% од основице.

### ***Накнада зараде***

#### **Члан 54.**

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

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

Институт 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.

#### **Члан 55.**

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

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

минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

#### **Члан 56.**

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом 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, Институт може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

#### **Члан 57.**

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

Укупна зарада Запосленог је тајна.

#### **Члан 58.**

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. за долазак и одлазак са посла, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
2. за исхрану у току рада (топли оброк) за дане проведене на раду и за регрес за коришћење годишњег одмора, у висини средстава које обезбеди Министарство и
3. за време проведено на службеном путу изван седишта послодавца.

За организовање и надокнаду трошкова који произилазе из службених путовања у земљи и иностранство примењиваће се Правилник о организовању и надокнади трошкова службеног путовања број 225/2 од 14.10.2015 године.

#### **Члан 59.**

Запослени има право и на друга примања и то на:

1. отпремнину приликом одласка у пензију у складу са Законом;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у складу са Законом;

3. јубиларну награду за 5, 10, 20 и 30 година радног стажа у Институту, и то за 5. година до неопорезивог износа, за 10. година, једну просечну зараду, за 20. година, две просечне зараде и за 30 година радног стажа, три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.
4. Запослени - руководиоци макропројекта имају право на месечну надокнаду по основу руковођења пројектом, у висини до 10% од своје нето зараде, у складу са финансијским могућностима Института.

Јубиларне награде се исплаћују у години када се навршавају наведене јубиларне године, једном годишње, приликом обележавања дана оснивања Института.

Јубиларне награде не могу се исплаћивати ретроактивно.

Институт може запосленом да исплати и друга примања, по основу: солидарне помоћи, зајма и других примања.

Исплате из става 4. овог члана ће се вршити у складу са законом, одлуком директора Института за текућу годину према финансијским могућностима и расположивим средствима у буџету Института за те намене.

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

#### **Члан 60.**

Институт може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину.

Одлуку о обезбеђивању поклона из претходног става доноси Директор Института.

#### **Члан 61.**

На терет Института у складу са финансијским могућностима могу се омогућити „разне бенефиције запосленима“ а које се односе на рекреативну активност Запослених.

#### **Члан 62.**

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

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

## ***Забрана конкуренције***

### **Члан 63.**

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

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да Запослени радом у Институту стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

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

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

## **VIII - НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 64.**

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 65.**

Поступак за накнаду штете покреће непосредни руководиоца Запосленог.

### **Члан 66.**

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 67.**

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 68.**

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 (одређеном или на рате, уплатом на благајни или одбијањем од месечне зараде).

#### **Члан 69.**

По један примерак одлуке за накнаду штете доставља се одговорном лицу, председнику комисије, рачуноводству 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 70.**

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 Институт и Запослени друкчије не споразумеју,
3. споразумом између Института и Запосленог,
4. отказом уговора о раду од стране Института,
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
6. у другим случајевима утврђеним законом.

#### **Члан 71.**

Радни однос заснован на одређено време престаје истеком рока.

#### **Члан 72.**

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

Истраживачу из става 1. овог члана који је изабран у звање научног саветника, на захтев научног већа, може бити продужен радни однос у институту до навршених 67 година живота, под условима и на начин прописан Статутом Института, као и Законом о научноистраживачкој делатности.

#### **Члан 73.**

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Института и Запосленог.

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

#### **Члан 74.**

Запослени може Институту отказати уговор о раду.

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

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

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

#### **Члан 75.**

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

1. ако Запослени не остварује резултате рада и преузете уговорене обавезе Института, или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако Запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником или уговором о раду а посебно у случају конфликта интереса и нелојалне конкуренције;
3. ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави да ради у Институту, а посебно ако не спроводи одлуке органа управљања и не придржава се одлука директора;
4. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се Запослени не врати на рад у Институт у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 44. овог Правилника, односно неплаћеног одсуства из члана 42. овог Правилника.

#### **Члан 76.**

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

1. неизвршавање, односно несавесно, немарно или неблаговремено извршавање радних задатака и послова из Правилника о организацији и систематизацији;
2. злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
3. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
4. повреде прописа и непредузимање мере заштите Запослених, средстава рада и заштите животне средине;
5. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, процедурама, упутствима и другим актима Института;
6. давање нетачних података ако је то било од битног утицаја на доношење одлука у Институту;
7. изношење или преношење нетачних чињеница у намери да се Запосленом или Институту умањи углед;
8. фалсификовање исправа и покушај фалсификовања исправа, или давање нетачних података и изјава у циљу обмањивања, које је довело или могло довести до штетних последица за Институт;
9. коришћење имовине Института или трећих лица, која су му поверена, у приватне сврхе;
10. ометање једног или више Запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
11. одбијање Запосленог да обавља послове радног места на које је распоређен или одбијање налога непосредног руководиоца без оправданог разлога;
12. давање нетачних података у вези са остваривањем права из радног односа;
13. намерно проузроковање штете послодавцу;
14. недостављање исправа и података на захтев овлашћених органа;



15. прикривање извршења повреде радне обавезе;
16. свака радња или пропуштање радње у намери да се онемогући правилно функционисање рада и пословања послодавца;
17. неодазивање на позив органа Института по било ком основу;
18. одбијање пословне сарадње са другим Запосленима због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
19. неизвршавање, нередовно, неблагоприятно или немарно вршење посла, односно непредузимање мера, услед чега се угрожава живот или безбедност људи и материјалних добара веће вредности;
20. одбијање учешћа у спасавању имовине, спречавању или умањењу штете која је настала или би могла настати за Институт;
21. пушење или прилазак отвореним пламеном на местима где постоји забрана;
22. организовање или учешће у штрајку супротно законским одредбама у штрајку;
23. неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку;
24. неовлашћена употреба печата;
25. неовлашћено издавање радног налога;
26. изазивање веће материјалне штете ако је до ње дошло умишљајем или из свесног нехата;
27. одбијање стручног усавршавања на које се Запослени упућује;
28. непридржавање правила понашања Запослених;
29. давање и примање мита, поклона или других погодности у вези са радом, осим уобичајених поклона;
30. спречавање овлашћеног лица у Институту у обављању контроле;
31. нетачно или неправилно вршење пописа;
32. обављање приватног посла за време рада и у радним просторијама.
33. несавестан, немаран и неодговоран однос према имовини Института;
34. крађа имовине Института, као и имовине трећих лица у пословном простору Института, покушај крађе те имовине, припремне радње у циљу извршења крађе као и помагање или прикривање других лица у наведеним активностима;
35. спавање у току радног времена;
36. руковање новцем и хартијама од вредности, супротно општим актима и упутствима;
37. политичка агитација у Институту као и радње усмерене на организовање политичких странака и других политичких организација у Институту;
38. 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;
39. давање нетачних изјава, неосноване оптужбе, клевете, претње и слично, у циљу стварања нездравих међуљудских односа у Института, као и ради остваривања личне користи;
40. сви поступци којима се на груб начин руши углед Института;
41. непристојан и некоректан однос према странкама или пословним партнерима;
42. подстрекивање Запосленог на извршење или помагање Запосленом у извршењу повреде радне обавезе;
43. прикривање учињене повреде радне обавезе и учиниоца;

44. пропуштање обавезе достављања доказа о привременој спречености за рад ни после писмене опомене Института по истеку законског рока предвиђеног у члана 103. Закона о раду;
45. свако злонамерно поступање којим се проузрокује штета или је штета могла да наступи за Институт и
46. друге повреде радне обавезе утврђене уговором о раду.

#### **Члан 77.**

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Института у складу са уговором о раду;
2. неспровођење одлука органа управљања и непридржавање одлука Института,
3. недостављање или кашњење у достављању извештаја о обављеном задатку, службеном путу, вести за публикације и интернет страницу Института, извештаја о стручном усавршавању у складу са одлукама Института, извештаја о јавном наступу везаном за активности Института у складу са одлуком Института;
4. кашњење у обављању добијених задатака, односно било које друго кашњење на раду или у вези са радом;
5. необавештавање о свом ангажовању у акредитованим образовним институцијама.
6. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад (боловање);
7. 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;
8. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
9. 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. неоправдани изостанак са посла 3 радна дана узастопно, односно 5 радних дана са прекидима у току 3 месеца;
2. кашњење на рад, што подразумева свако кашњење на заказане састанке Института и скупове чији је организатор или суорганизатор Институт, односно било које друго кашњење на рад или у вези са радом;
3. 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 послодавца, остале запослене или пословне партнере;
4. некоректан однос према трећим лицима;

5. одбијање радних задатака и других привремених и повремених послова који се реализују у Институту и у случају да они захтевају нижи степен стручне спреме;
6. давање нетачних података од стране одговорних Запослених који су од утицаја за доношење одлука управних или пословодних органа уколико су учињени нехатом;
7. неовлашћена послуга средствима поверених Запосленима за обављање послова или других радних задатака;
8. долазак на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
9. изазивање нереди или учествовање у тучи у пословним просторијама послодавца или на службеном путу;
10. одавање пословне, службене или друге тајне;
11. нарушавање угледа Института изношењем нетачних података о научном и о другом раду трећим лицима или средствима јавног информисања;
12. стављање личних интереса испред интереса Института приликом вођења преговора о пословним аранжманима Институт са трећим лицима.

#### **Члан 78.**

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

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

#### ***Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза***

#### **Члан 79.**

Институт може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 76 - 77. 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 Институт запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 80. овог Правилника, ако у

наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

### ***Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере***

#### **Члан 80.**

Институт је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 76 - 77. 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 Институт је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

#### **Члан 81.**

Институт може запосленом из члана 75. тачка 1. овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 79. 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 82.**

Ако откаже уговор о раду Запосленом у случају из члана 78. тачка 1. овог Правилника, Институт не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 31. став 2. 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 83.**

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу чл. 75. - 78. овог Правилника, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног 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 84.**

Отказ уговора о раду из члана 75. тачка 1. и чл. 76 - 77. овог Правилника, Институт 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 75. тачка 4. овог Правилника Институт може дати Запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

#### **Члан 85.**

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

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

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

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли Института и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

#### **Члан 86.**

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

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

#### **Члан 87.**

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

Запосленом из 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 ништавно 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 88.**

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

#### **Члан 89.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 75. 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 96. 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 90.**

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

На захтев запосленог Институт може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

### **X - УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

#### **Члан 91.**

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 у Институту 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 у Институту пре истека рока у ком је Институт дужан да му достави писмено упозорење за постајање разлога за отказ уговора о раду (осам радних дана).

#### **Члан 92.**

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

#### **Члан 93.**

Удаљење запосленог са рада из члана 91. овог Правилника, може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Институт је дужан да Запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим Правилником, ако за то постоје оправдани разлози.

#### **Члан 94.**

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 95.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа примљене накнаде зараде из члана 94. 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. 75 - 78. овог Правилника.

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

#### **Члан 96.**

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 97.**

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 98.**

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

### **Члан 99.**

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 100.**

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

### **Члан 101.**

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 102.**

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Института економских наука број 465/2-1 од 06.12.2010. године.

### **Члан 103.**

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

У Београду, 15.10.2015. године

**Директор Института  
Др Јован Зубовић**