

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Институт за филозофију и друштвену теорију
Универзитет у Београду

Београд, 10. јун 2025. године

На основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), члана 63. став 1. тачка 7. Закона о науци и истраживањима „Службени гласник Републике Србије”, број 49/19) и члана 20. став 1. тачка 16. Статута Института за филозофију и друштвену теорију, Директорка Института за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду, дана 10. јуна 2025. 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 за филозофију и друштвену теорију, Универзитет у Београду (у даљем тексту: Институт или Послодавац) из области рада и радних односа.

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

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

На поступак спречавања и заштите од сексуалног узнемиравања, који нису уређени овим Правилником, непосредно се примењују одредбе Закона о спречавању злостављања на раду.

Овај Правилник се примењује на све запослене у Институту.

Запослени у Институту су истраживачи и административно особље.

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

Истраживачи који су запослени и радно ангажовани код Послодавца у складу са Законом о науци и истраживањима могу имати следећа звања:

1. Истраживачка звања:
 - истраживач - приправник
 - истраживач - сарадник

2. Научна звања:
 - научни сарадник

- виши научни сарадник
- научни саветник

Запослени на радном месту истраживача, који нису изабрани у одговарајуће звање из претходног става овог члана, а раде на истраживачко - развојним пословима у оквиру неког пројекта за који је Институт добио финансирање и имају објављене научне и стручне радове или остварене резултате у истраживачко-развојном раду, јесу:

1. Истраживач на пројекту

Избор, дужина трајања, престанак и друга питања везана за одговарајуће звање запослених и радно ангажованих истраживача код Послодавца, регулисана су Законом о науци и истраживањима.

Административно 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 науци и истраживањима, а на начин утврђен законом и овим Правилником.

Радни однос административног 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.

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

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

Члан 3.

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

Члан 4.

Одлуку о потреби заснивања радног односа административног особља и расписивању конкурса, доноси Директор Института.

Оглас о спровођењу конкурса објављује се на интернет страници Института.

Када је за упражњене послове административног особља расписан конкурс избор кандидата врши комисија коју именује Директор Института.

У случају да за упражњене послове административног особља није расписан конкурс из разлога испуњавања обавезе неког посебног закона или хитности због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка, избор лица које заснива радни однос врши Директор Института.

Члан 5.

Пријем у радни однос ради обављања послова истраживача са одговарајућим звањем, врши се по основу прибављене сагласности од стране министарства надлежног за послове научноистраживачке делатности.

Члан 6.

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 7.

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 8.

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

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Института;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуну или скраћено);
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду, као и начин утврђивања основне зараде, односно цене рада;

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

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 2. тач. 11-13. овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом Послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

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

Уговором о раду могу да се утврде послови 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 Послодавца (забрана конкуренције), као и територијално важење забране конкуренције и услови забране конкуренције.

Ако Послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

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

Члан 9.

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

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

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

Члан 10.

Трајање радног односа запосленог на радном месту истраживача, је условљено дужином трајања звања запосленог.

Радни однос истраживача се заснива на одређено време, за период трајања звања запосленог.

Претходна провера радних способности

Члан 11.

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

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

Пробни рад

Члан 14.

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

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

Члан 15.

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

Комисија из става 1. овог члана састављена је од 3 члана који имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду.

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

Члан 16.

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

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

Рад без заснивања радног односа

Члан 17.

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

Радни однос директора

Члан 18.

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

Измена уговорених услова рада

Члан 19.

На сва питања која се односе на измену уговорених услова рада непосредно ће се примењивати одредбе закона којим се регулишу радни односи.

Студентска пракса

Члан 20.

Институт може учествовати у реализацији студентске праксе за студенте свих нивоа студија са високошколских установа са којима Институт има закључен Уговор о сарадњи, односно Уговор о обављању студентске праксе.

Студентска пракса се обавља у складу са програмом праксе који дефинише високошколска установа студента у сарадњи са запосленим на Институту који учествује у реализацији студентске праксе и прати рад студента.

Након обављене студентске праксе Институт издаје потврду.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 21.

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 Института.

Са запосленим упућеним на стручно образовање, школовање, специјализацију у земљи и иностранству, преквалификацију или доквалификацију, Институт закључује уговор у писаном облику, којим се регулишу међусобна права и обавезе.

Члан 22.

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

Члан 23.

Истраживачи се могу пријавити за суфинансирање учешћа на међународним конференцијама за котизацију, смештај или карту и то један пут у две године.

Максималан износ суфинансирања у календарској години се утврђује одлуком директора у складу са расположивим средствима Института.

Одлуку о суфинансирању сваког појединачног учешћа доноси директор у складу са расположивим средствима Института.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 24.

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

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

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

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

Члан 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.

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

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 26.

Заштита запослених на раду обезбеђује се у складу са важећим Законом о раду, Законом о спречавању од злостављања на раду и овим Правилником.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, поштовања достојанства и заштите од дискриминације, у складу са законом.

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

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

Члан 27.

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

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

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

Члан 28.

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

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

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

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

Члан 29.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама у смислу члана 81. став 2. Закона о раду, Институт је дужан да у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању обезбеди послове према преосталој радној способности.

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

Ако Послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 74. тачка 1. овог Правилника.

Члан 30.

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

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

Члан 31.

Заштита од сексуалног узнемиравања и уцењивања

На Институту је забрањено сексуално узнемиравање и уцењивање (у Правилнику „сексуално узнемиравање“ се односи на оба облика понашања). Ова забрана се односи на понашање запослених у вези са радом како према запосленима Института, тако и према лицима која се

налазе на студентској или стручној пракси или волонтирају у просторијама или ван просторија Института.

Члан 32.

Сексуално узнемиравање представља свако вербално, невербално и/или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица, а изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење у домену сексуалног живота, родног идентитета и сексуалне оријентације.

Облици сексуалног узнемиравања могу бити: нежељени физички додири, физичко напаствовање, непримерени гестови са сексуалном конотацијом, нежељене сексуалне примедбе и предлози, нежељени позиви са сексуалном конотацијом, нежељене поруке и објаве са сексуалном конотацијом које су послате путем телефона, електронске поште, интернет платформи, друштвених мрежа и слично, објављивање без сагласности лица њених/његових личних фотографија, снимака или других личних података сексуалне природе, емоционално прогањање у циљу физичког приближавања, нежељено изношење шала и опаски са сексуалном конотацијом, укључујући алузије на пол и/или род и сексуалну оријентацију, ругање и исмејавање који имају сексуалну конотацију или неко друго понашање у складу са ставом 1. овог члана.

Сексуално уцењивање јесте свако понашање којим се злоупотребом моћи или позиције захтева од другог лица да против своје воље трпи или уради нешто сексуалне природе, под претњом да ће у супротности против тог или њему блиског лица бити изнето нешто што може штетити њеној или његовој части и угледу, или да неће остварити одређено право или погодност, или бити стављено и неповољнији положај у односу на друга лица или ранији положај тог лица, односно да ће у случају испуњавања захтеваног понашања то лице остварити одређене погодности.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 33.

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

Члан 34.

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

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

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

Члан 35.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

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

Члан 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 35. 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 до 30. јуна наредне године.

Члан 37.

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

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

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

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

Члан 38.

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

Члан 39.

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

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

Плаћено одсуство

Члан 40.

Запослени има право 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 - 5 радних дана;
4. заштите и отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом – 5 радних дана;
5. порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан;
6. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана;
7. селидбе сопственог домаћинства на подручју из једног у друго насељено место - 3 радна дана.

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

1. пет радних дана због смрти члана уже породице;
2. два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
3. 30 радних дана у случају стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
4. смрт родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног/ванбрачног друга - 2 радна дана.

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

1. израда докторске дисертације - 30 календарских дана;
2. полагање стручног испита до 7 радних дана.

Запосленом који има потписани уговор за писање научне монографије за издавачем са листе престижних међународних издавача, коју је усвојило Научно веће Института, Директор може одобрити плаћено одсуство у трајању до 30 календарских дана ради завршетка рада на монографији.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни/ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим случајевима који се односе на стручно усавршавање и обављање научноистраживачке делатности код других научноистраживачких установа у земљи и иностранству, којима се доприноси ширењу угледа Послодавца.

Одлуком о одобравању плаћеног одсуства из претходног става овог члана одређује се и дужина његовог трајања.

Неплаћено одсуство

Члан 41.

Послодавац може запосленом да одобри одсуствовање без накнаде зараде - неплаћено одсуство на захтев запосленог и уз претходну консултацију његовог непосредног руководиоца, у свим случајевима у којима одсуство запосленог нема значајнији утицај на функционисање Института и извршење обавеза на пројектима.

Одобравањем неплаћеног одсуства, Директор утврђује и дужину његовог трајања.

За време коришћења неплаћеног одсуства, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим оних за које је законом другачије одређено.

Члан 42.

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 у форми решења у коме се наводи основ коришћења одсуства и дужина трајања.

Мировање радног односа и плаћено одсуство истраживача

Члан 43.

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, на захтев истраживача рокови за избор у више звање мирују и неће се урачунавати у рок за избор, односно реизбор.

Члан 44.

Послодавац 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 одсуство у трајању до једне године ради стручног и научног усавршавања у иностранству или писања монографије, у складу са Статутом Института.

Обавештавање о привременој спречености за рад

Члан 45.

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

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

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

Члан 46.

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

VII ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 47.

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 у Институту.

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

Одлука 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 48.

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

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

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

Члан 49.

Зарада за истраживаче утврђује се на основу коефицијента послова који је утврђен важећом уредбом о нормативима и стандардима расподеле средстава акредитованим научноистраживачким организацијама, а основицу за коефицијент утврђује Министар надлежан за послове научноистраживачке делатности за сваку календарску годину, и радног учинка, као и учешћа на тржишним пројектима (зарада се увећава сразмерно учешћу на одређеном пројекту на основу извештаја о раду руководиоца пројекта).

Истраживачу који руководи пројектом се може једнократно исплатити износ на основу одлуке Директора у складу са расположивим средствима Института.

Зарада за запослене из реда административног особља утврђује се тако што се цена рада, помножи коефицијентом посла одређеним уговором о раду, а сходно одредби одговарајућег општег акта. Зарада се може увећати учешћем на тржишним пројектима сразмерно доприносу на одређеном пројекту одлуком Директора у случају повећаног обима посла.

Цену рада, односно вредност коефицијента, утврђује директор у складу са расположивим средствима Института.

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

Члан 50.

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

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

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

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

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

Радни учинак

Члан 51.

Радни учинак утврђује се на основу оцене обављеног рада запосленог у складу са утврђеним критеријумима за оцену резултата рада.

Основни елементи за утврђивање оцене резултата рада запосленог су:

1. квалитет, тачност и благовременост извршавања послова;
2. допринос тимском раду;
3. радна дисциплина;
4. обим обављеног посла
5. однос запосленог према радним обавезама;
6. допринос на раду.

По основу напред наведених елемената сматра се да је запослени остварио радни учинак изнад стандардног ако:

- обави послове значајно изнад уобичајеног квалитета у предвиђеним роковима;
- има изграђен однос тимског рада са осталим запосленима, као и према надређеним и подређеним запосленима;
- поштовање радне дисциплине и упутстава за рад, односа према странкама, осталим запосленима значајно изнад уобичајеног;
- оствари значајно већи обим радних задатака од планираних у предвиђеном року или уз редовно обављање својих послова, обавља и послове које други запослени није могао у року или квалитетно да изврши, а по налогу директора;
- радне обавезе извршава пре утврђених рокова и предано, радно време користи у ефективном трајању;
- у обављању послова оствари значајне уштеде у материјалним трошковима или изнађе и понуди решење за настали проблем или разрешење ситуације.

У случају када директор утврди да је радни учинак запосленог изнад стандардног може донети одлуку да се запосленом исплати износ највише до вредности 5 коефицијената.

Члан 52.

Зарада запосленог је пословна тајна.

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

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

Обрачун из става 2. овог члана се по правилу доставља запосленом у електронској форми, односно путем маила или личног налога на електронском порталу Института.

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 (минули рад) - 0,4% од основице;

Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца

Члан 54

Директор може донети одлуку да истраживачима буде једнократно исплаћен износ за објављене радове у М21/М21а часопису, у складу са расположивим средствима Института. Уколико је више аутора једног текста, износ ће бити подељен на коауторе, уколико су истраживачи Института. Ово се такође односи на ауторске монографије категорије М11 са листе издавачких кућа коју је усвојило Научно веће института.

Износ за објављене публикације утврђује директор у складу са расположивим средствима Института у години када се врши исплата. Исплата се по првилу односи на радове који су објављени у претходној календарској години. У једној календарској години се може извршити исплата и за више претходних календарских година, под условом да се за те радове није вршила исплата.

Накнада зараде

Члан 55.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 (дванаест) месеци, у складу са предметним Правилником и уговором о раду, у следећим случајевима:

1. одсуствовања у дане државног и верског празника који су нерадни дани;
2. коришћење годишњег одмора;
3. коришћења плаћеног одсуства;
4. за време војне вежбе одазивања на позив војних и других органа.

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

У случају из става 1. овог члана, запослени остварује накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 56.

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 насупила 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;

- 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 57.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, под условом да она 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, и то најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада који захтева дуже одсуство, Послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Члан 58.

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

Зарада се исплаћује у новчаном износу.

Члан 59.

Запослени има право на накнаду трошкова:

- за долазак и одлазак са посла, у висини цене месечне претплатне карте у јавном градском превозу (зона 1 и 2), ако није обезбеђен сопствени превоз;
- за време проведено на службеном путу у земљи (дневница), трошкови превоза, преноћишта и остали трошкови, према условима, на начин и у висини утврђеној Правилником о службеним путовањима;
- за време проведено на службеном путу у иностранству (дневница), трошкови превоза, преноћишта и остали трошкови, према условима, на начин и у висини утврђеној Правилником о службеним путовањима;
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако му није обезбеђен смештај и исхрану без накнаде;
- за исхрану у току рада (топли оброк) за дане проведене на раду најмање у висини средстава које обезбеди Министарство, ако Послодавац није запосленом обезбедио предметно право на други начин;
- за регрес за коришћење годишњег одмора најмање у висини средстава које обезбеди Министарство.

Послодавац може накнадити и друге трошкове запосленима, уколико је то дефинисано пројектом на ком је запослени ангажован и то до износа предвиђеног правилима пројекта односно програма Европске уније и других међународних организација у области образовања, обука, спорта, рада са младима, науке, истраживања и иновација.

Друга примања

Члан 60.

Запослени има право и на друга примања, и то на:

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

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

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

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

Одлуку о обезбеђивању поклона из претходног става доноси Директор Института.

Послодавац може запосленом исплатити јубиларну награду по основу оствареног радног односа, и то:

1. за 10 година рада непрекидног стажа – до 1 просечне зараде;
2. за 20 година рада непрекидног стажа – до 2 просечне зараде;
3. за 30 година рада непрекидног стажа – до 3 просечне зараде.

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

Исплата јубиларне награде запосленом врши се у складу са расположивим средствима Института и врши се крајем календарске године у којој је запослени остварио право на јубиларну награду или најкасније до 31. марта наредне године.

Исплата јубиларне награде не производи директну обавезу Послодавца да тако поступи, већ је односна исплата условљена економским и финансијским могућностима Института.

Послодавац може запосленом исплатити солидарну помоћ за случај:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2. набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанка теже инвалидности запосленог;
5. набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
6. помоћ члановима уже породице, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и запосленом са случај смрти члана уже породице;
7. месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који погине у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
8. рођења детета запосленог - у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице у смислу претходног става сматају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 9. тач. 1-5. овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима Института, а највише до висине три просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Висина помоћи у току године, у случају утврђеном у ставу 9. тачка б. овог члана признаје се највише до висине две просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

У случају да су оба родитеља запослена у Институту, право из става 9. тачка 8. овог члана, остварује један родитељ.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 61.

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

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

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 62.

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 (обичне или крајње непажње) цени се према дефинисаном стандардном степену пажње која се тражи за обављање одређених послова.

Члан 63.

Директор Института решењем покреће поступак утврђивања одговорности запосленог за штету и одређује запослено лице које је одговорно за спровођење предметног поступка.

Члан 64.

Лице из члана 63. овог Правилника прибавља писмене доказе приликом поступка накнаде штете, а уколико је то неопходно, изводи и усмене доказе саслушањем запослених којима се штета ставља на терет, њихових руководилаца и сведока (извештаје, изјаве и др.).

Члан 65.

Лице из члана 62. овог Правилника, након спроведеног поступка за утврђивање штете, доставља Директору Института, предлог на основу кога Директор доноси решење којим се запослени ослобађа од одговорности или којим се обавезује да накнади проузроковану штету.

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

Висина штете утврђује се на основу тржишне вредности ствари.

У случају да причињена штета не може да се утврди на начин из претходног става овог члана, или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем од стране стручног лица.

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

Члан 66.

По један примерак одлуке за накнаду штете доставља се одговорним лицима, лицу из члана 62. овог Правилника, руководиоцу финансијско-рачуноводствене службе и архиви.

Запослени је дужан да по пријему одлуке из става 1. овог члана, да писмену изјаву да ли прихвата или не прихвата да штету накнади.

Одлука Директора о накнади штете је коначна у Институту од дана њеног доношења.

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

Послодавац може у потпуности или делимично да ослободи запосленог од накнаде проузроковане штете у оправданим случајевима.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 67.

Радни однос престаје:

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

Члан 68.

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

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

Истраживачу из става 1. овог члана, који је изабран у звање научног саветника, на захтев Научног већа, може бити продужен радни однос у Институту у складу са Законом.

Члан 69.

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

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

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

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

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

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

Члан 70.

Запослени може Послодавцу отказати уговор о раду.

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

Изјава запосленог да жели да откаже радни однос мора бити изричита 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 71.

Послодавац може да откаже запосленом уговор о раду, у складу са Законом о раду, 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 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 запослени не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

Члан 72.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленог 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. некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду;
5. непридржавање мера и прописа о заштити на раду;
6. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, овим Правилником и другим актима Института;
7. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза;
8. давање нетачних података ако је то било од битног утицаја на доношење одлука код Послодавца;
9. намерно проузроковање штете Послодавцу;
10. недостављање исправа и података на захтев овлашћених органа;

11. изношење или проношење нетачних чињеница да се запосленом или Послодавцу умањи углед;
12. свака радња или пропуштање радње да се онемогући правилно функционисање рада и пословања Послодавца;
13. неодрживање на позив органа Послодавца по било ком основу;
14. одбијање пословне сарадње са другим запосленима због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
15. одбијање запосленог да обавља послове радног места на које је распоређен или одбијање налога Послодавца без оправданог разлога;
16. проузроковање одговорности Послодавца за привредни преступ или прекршај;
17. неовлашћено истицање дописа и других писмена на огласној табли Послодавца;
18. неовлашћена употреба печата;
19. политичка агитација у Институту (дељење програма, летака и другог материјала политичких странака и других политичких организација, пропагандни политички говори и слично);
20. радње усмерене на организовање политичких странака и других политичких организација у Институту, на учлањивање запослених у те политичке странке и друге политичке организације (потписивање приступница, издавање чланских карти и слично), на прикупљање потписа запослених за политичке захтеве, декларације, памфлете итд. политичких странака и других политичких организација;
21. 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;
22. давање нетачних изјава, неосноване оптужбе, клевете, претње и слично;
23. сви поступци којима се на груб начин руши углед Института;
24. неоправдано одсуствовање са догађаја (конференције, трибине и сл.) које организује Институт у Београду као месту седишта Института или у Новом Саду као месту адресе Регионалног научног центра у Новом Саду;
25. неоправдано одсуствовање или учестало кашњење на састанке који се организују на Институту за које је обавезно присуство запосленог;
26. злоупотреба електронске поште и неблаговремено одговарање на пристиглу електронску пошту (дуже од 48 сати);
27. друге повреде радне обавезе утврђене уговором о раду.

Члан 73.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 44. овог Правилника;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

6. 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 у Институту, нарочито у следећим случајевима:

1. изазивање нереда или учествовање у тучи у пословним просторијама Послодавца или на службеном путу;
2. употребљавање негативних, погрдних, увредљивих или клеветничких речи или лоше изражавања о Послодавцу и стварање лоше репутације за Послодавца и запослене у Институту;
3. непоштовање трећих лица која бораве у Институту или сарађују са Институтом;
4. недолично понашање према запосленима у Институту, као што су свађа, псовке, непристојно обраћање, клевета, увреда, сексуално узнемиравање и слично, као и исто такво понашање запосленог коришћењем писаног и електронског облика комуникације.

Члан 74.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 17. став 1. тач. 1-5. Закона о раду.

Члан 75.

У случају када запослени на радном месту истраживача у звању научног сарадника и вишег научног сарадника не буде реизабран у одговарајуће звање, у прописаним роковима, распоређује се на упражњено радно место које одговара његовој стручној спреми у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова, а ако таквог радног места нема, запосленом на радном месту истраживача престаје радни однос.

Случај из претходног става 1. овог члана односи се на запосленог који је засновао радни однос на неодређено или на одређено време у складу са Законом о раду.

Мере за непоштовање радне дисциплине и повреде радних обавеза

Члан 76.

Полодавац може запосленом за повреду радне обавезе или за непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 72-73. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе и 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 о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 77. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Наведене мере се могу изрећи запосленом без обзира на његова посебна овлашћења и обавезе.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 77.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл. 72.-73. 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 претходног става овог члана Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 78.

Послодавац може запосленом из члана 71. тачка 1. овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера предвиђених чланом 76. 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 79.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 74. тачка 1. овог Правилника, Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 29. став 3. овог Правилника.

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

Члан 80.

Не сматра се оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу чл. 72-73. овог Правилника:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породичног 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 81.

Отказ уговора о раду из члана 71. тачка 1. и чл. 72-73. овог Правилника, Послодавац може дати запосленом у року од шест месеци 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 71. тачка 2. овог Правилника, може се дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 82.

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

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или решењем није предвиђен другачији 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 83.

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

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 84.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада због неге детета и одсуства са рада због нарочите неге детета, Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду 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 85.

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

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

Члан 86.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 71. тачка 1. овог Правилника, има право и дужност да остане на раду (у даљем тексту), најмање осам дана, почев од наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 93. 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 87.

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

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

X УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 88.

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 у износу од једне или више просечних месечних зарада исплаћених код Послодавца, и то у месецу који претходи наведеном угрожавању;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад пре истека рока у коме је Послодавац дужан да му достави писмено упозорење за постојање разлога за отказ уговора о раду (у трајању од осам радних дана);
4. у случају повреде одреби о спречавању сексуалног узнемиравања у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

Члан 89.

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

Члан 90.

Удаљење запосленог са рада из члана 88. овог Правилника, може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим Правилником, ако за то постоје оправдани разлози.

Члан 91.

За време привременог удаљавања запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у износу једне четвртине (1/4), а ако издржава породицу, у висини једне трећине (1/3) основне зараде.

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

Члан 92.

Запосленом за време привременог удаљавања са рада припада разлика између износа примљене накнаде зараде из члана 91. 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. 72-73. овог Правилника.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

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 Института или лице/а које он овласти.

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

Првостепено решење донето од стране Директора Института је коначно, ако Законом није другачије одређено.

Члан 94.

У циљу превенције и саветовања о заштити од сексуалног узнемиравања на Институту се уводи Повереник за равноправност (у даљем тексту Повереник).

Повереник организује континуирано спровођење мера за подизање свести о забрани и заштити о сексуалног узнемиравања у складу са Планом мера за остваривање родне равноправности у Институту.

Повереник такође спроводи поступак саветовања и информисања лица које сматра да је изложено сексуалном узнемиравању о поступку заштите од ове врсте насиља.

Повереника именује Директор Института.

Приликом именовања Повереника предност се даје запосленима који имају компетенције из области родне равноправности, заштите од родно заснованог насиља и уживају поверење запослених.

Члан 95.

Поступак заштите од сексуалног узнемиравања води Комисија за родну равноправност.

Комисија се састоји од седам чланова/ца које именује Директор Института од којих су пет стални чланови/це, а двоје са функцијом замене.

Приликом именовања чланова Комисије предност се даје запосленима који имају компетенције из области родне равноправности, заштите од родно заснованог насиља и уживају поверење запослених.

Члан 96.

Поступак заштите од сексуалног узнемиравања покреће се подношењем писане пријаве која садржи податке о лицу које подноси пријаву, податке о лицу које се терети са сексуално узнемиравање, опис догађаја, доказе, време и место извршења радње.

Пријава се подноси у року од 6 месеци од када се десила последња радња сексуалног узнемиравања.

Након спроведеног поступка Комисија утврђује да ли пријављено понашање представља сексуално узнемиравање и уколико то утврди, предлаже мере у складу са законом и општим актима факултета, те предмет доставља Директору Института на одлучивање.

Поступак заштите од сексуалног узнемиравања је хитан.

Саветодавни поступак пред Повереником за равноправност и поступак заштите од сексуалног узнемиравања пред Комисијом за родну равноправност ближе се уређују посебним актом.

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 када је сазнао за повреду права, или представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти да га заступа, 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, и то од дана сазнања за повреду права.

XII СИНДИКАТ

Члан 98.

Запослени у Институту могу слободно синдикално да се организују и делују без одобрења Послодавца, и то због заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Члан 99.

Представницима односне организације Синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама Института на местима која су приступачна запосленима, све док траје њихов најављен протест.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство под условима и на начин предвиђен чланом 211. Закона о раду.

Активности организације Синдиката морају да се изводе тако да не причињавају штету редовном одвијању процеса рада и одржавању радне дисциплине.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 100.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Института број 844 од 01. јула 2024. године.

Члан 101.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Института, односно 18. јуна 2025. године.



Директорка

Газела Пудар Драшко
др Газела Пудар Драшко