

Na osnovu čl. 3. st. 4. Zakona o radu (Sl. glasnik RS br. 24/05, 61/05 i 54/09), člana 55 Zakona o naučnoistraživačkoj delatnosti Republike Srbije (Sl. Glasnik RS 110/2005, 50/2006-ispr. i 18/2010) Upravni odbor Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja, na sednici održanoj 06. 10 2015. godine, doneo je

PRAVILNIK O RADU INSTITUTA ZA KRIMINOLOŠKA I SOCIOLOŠKA ISTRAŽIVANJA

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Institutu za kriminološka i sociološka istraživanja (u daljem tekstu: Institut) u oblasti rada i radnih odnosa.
Na prava, obaveze i odgovornosti, koji nisu uređene ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, neposredno se primenjuju odredbe Zakona o radu Republike Srbije (dalje: Zakon o radu), Zakona o naučnoistraživačkoj delatnosti Republike Srbije (dalje: Zakon o naučnoistraživačkoj delatnosti) i kolektivnih ugovora.
Ovaj Pravilnik se primenjuje na sve zaposlene u Institutu.
Zaposleni u Institutu su istraživači i pomoćno osoblje.
Istraživači su lica koja obavljaju poslove naučnoistraživačke delatnosti i koji ispunjavaju uslove propisane Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Institutu.
Pomoćno osoblje čine lica koja obavljaju stručne, administrativne, bibliotekarske i tehničke poslove i koji ispunjavaju uslove previđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Institutu.

II RADNI ODNOSI

Član 2.

Radni odnos se može zasnovati sa istraživačem, koji pored opštih uslova utvrđenih Zakonom o radu, ispunjava i posebne uslove utvrđene Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti, Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Institutu, a na način utvrđen ovim Pravilnikom.
Radni odnos pomoćnog osoblja može se zasnovati sa licem, koje pored opštih uslova utvrđenih Zakonom o radu, ispunjava i posebne uslove utvrđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Institutu, a na način utvrđen ovim Pravilnikom.

Član 3.

Direktor Instituta pokreće postupak za zasnivanje radnog odnosa istraživača kao i za zasnivanje radnog odnosa pomoćnog osoblja, u skladu sa ovim Pravilnikom, Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Institutu i zakonom.

Izbor, između prijavljenih kandidata, za zasnivanje radnog odnosa pomoćnog osoblja, vrši direktor Instituta.

Član 4.

Institut zasniva radni odnos sa osobom sa invaliditetom pod uslovima i na način utvrđen Zakonom o radu, ako zakonom nije drugačije određeno.
U Institutu ne postoje radna mesta sa posebnim uslovima rada.
U Institutu ne postoje poslovi na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih i drugih oboljenja.

Član 5.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu, na određeno ili neodređeno vreme.
Ugovorom o radu regulišu se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog, u skladu sa odredbama Zakona o radu.
Ugovor o radu zaključuju zaposleni i direktor u pisanom obliku pre stupanja zaposlenog na rad.
Ugovor o radu se se zaključuje u četiri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a tri zadržava Institut.

Član 6.

Stupanjem na rad zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa.
Ako zaposleni ne stupi na rad i nema opravdanih razloga za to, smatra se da nije zasnovao radni odnos.

Član 7.

Ugovor o radu sa direktorom, u ime Instituta, zaključuje Predsednik Upravnog odbora.

Prethodna provera radnih sposobnosti

Član 8.

Direktor Instituta može odlučiti da se obavi prethodna provera radnih sposobnosti prijavljenih kandidata, pre izvršenog izbora, za rad na radnom mestu za pomoćno osoblje.
Prethodna provera radnih sposobnosti može se utvrditi kao poseban uslov opisom posla određenog radnog mesta.

Član 9.

Prethodnu proveru radnih sposobnosti kandidata vrši posebna komisija od 3 (tri) člana koji imaju isti ili viši stepen sprema određene vrste zanimanja, kao lice čije se sposobnosti proveravaju.

Član 10.

Prednodno proveravanje radnih sposobnosti ne može se vršiti pri zasnivanju radnog odnosa sa pripravnikom.

Probni rad

Član 11.

Probni rad, kao oblik proveravanja znanja i sposobnosti novozaposlenog, može biti utvrđen ugovorom o radu, kao poseban uslov za rad na svakom radnom mestu pomoćnog osoblja, osim na radnom mestu na kome zaposleni zasniva radni odnos u svojstvu pripravnika.

Probni rad iz stava 1. ovog člana traje onoliko koliko je potrebno da se utvrdi sposobnost zaposlenog, a najduže 6 (šest) meseci.

Član 12.

Obavljanje poslova na probnom radu prati posebna komisija koju imenuje direktor.

Komisija iz stav 1. ovog člana sastavljena je od 3 (tri) člana, koji imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao i zaposleni koji je na probnom radu.

Komisija je dužna, da mišljenje o rezultatima probnog rada, dostavi direktoru Instituta najkasnije u roku od 7 (sedam) dana pre isteka roka određenog za probni rad.

Član 13.

Ako zaposleni u toku trajanja probnog rada pokaže zadovoljavajuće rezultate rada, ostaje u radnom odnosu, a ukoliko zaposleni ne pokaže zadovoljavajuće rezultate rada, otkaz ugovora o radu daje direktor.

Član 14.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, Institut i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom od 5 (pet) radnih dana.
U slučaju otkaza ugovora radu od strane Instituta, obavezno se obrazlaže otkaz ugovora o radu.

Rad bez zasnivanja radnog odnosa

Član 15.

Direktor može zaključiti uvovore o obavljanju privremenih i povremenih poslova i ugovore o delu, i autorske ugovore kojima se ne zasniva radni odnos.

Zaključivanje izmenjenog ugovora o radu

Član 16.

Zaposleni obavlja poslove radi čijeg je vršenja zaključio ugovor o radu. Institut može zaposlenom, u toku rada, ponuditi izmenu ugovorenih uslova rada radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, za poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima stečenim radom, u slučajevima:

- zbog potreba procesa i organizacije rada;
- radi premeštaja u drugo mesto rada, u skladu sa članom 173. Zakona o radu;
- radi privremenog upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 174. Zakona o radu;
- zbog proglašenja zaposlenog viškom usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena;
- zbog izmene rokova za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo,
- zbog izmene kolektivnog ugovora ili Pravilnika o radu koji je na snazi.

Član 17.

Ako zaposleni odbije da zaključi ugovor o radu pod izmenjenim uslovima, saglasno članu 16 ovog Pravilnika, Institut zaposlenom može otkazati ugovor o radu.

IV RADNO VREME

Član 18.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni u Institutu dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove u okviru svog radnog mesta i nalogima direktora ili rukovodioca projekta, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom i Pravilnikom o organizacij.

Puno radno vreme zaposlenih u Institutu iznosi 40 časova nedeljno ako Zakonom o radu nije drugačije određeno.

Radna nedelja traje 5 (pet) radnih dana.

Raspored radnog vremena, u okviru radnog dana i radne nedelje, određuje direktor Instituta.

Član 19.

Institut može, u skladu sa Zakonom o radu, da izvrši i preraspodelu radnog vremena, kada to zahtevaju poslovi u okviru delatnosti Instituta, organizacija rada, bolje korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima, a sve u cilju poštovanja i održavanja radne discipline.

Direktor je obavezan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju prekovremenog rada, a izuzetno u slučaju potrebe posla usled nastupa neprevidjenih okolnosti i u kraćem roku od pet dana ali ne kraćem od 48 časova.

Prekovremeni rad

Član 20.

Zaposleni je dužan, da na zahtev ovlašćenog lica u Institutu, radi duže od punog radnog vremena: u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (da se zameni iznenadno odsutni radnik u procesu rada koji neprekidno traje, da se odmah sprovede izvršni nalog državnih organa ili da se izvrši posao čije bi odlaganje moglo dovesti do neželjenih posledica). Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno. Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

V ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 21.

Zaštita zaposlenih na radu obezbeđuje se u skladu sa zakonom i posebnim aktom. Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom. Institut je dužan da obezbedi propisane uslove zaštite na radu u skladu sa prirodom posla, propisanim merama i normativima zaštite na radu.

VI ODMORI I ODSUSTVA

Član 22.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta. Odmor u toku rada mora se organizovati tako da neometta proces rada. Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časova ako Zakonom o radu nije drukčije određeno. Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme odmora iz stava 2 ovog člana, ako zakonom nije drukčije određeno. Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa u Institutu. Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu.

Član 23.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od minimum 20 radnih dana. Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po sledećim osnovama:

- 1) doprinosa na radu do 3 dana, u skladu sa odlukom direktora,

2) radno iskustvo

- od 5 do 10 godina staža osiguranja - 2 radna dana,
- od 10 do 20 godina staža osiguranja - 3 radna dana,
- od 20 do 30 godina staža osiguranja - 4 radna dana,
- preko 30 godina staža osiguranja - 5 radnih dana;

3) stručna sprema i zvanja

- niža stručna sprema - 1 radni dan,
- srednja stručna sprema - 2 radna dana,
- viša stručna sprema - 3 radna dana,
- visoka stručna sprema - 4 radna dana,
- istraživačko zvanje - 5 radnih dana,
- naučno zvanje - 6 radnih dana;

4) socijalni uslovi

- invalidu rada i vojnom invalidu - 2 radna dana,
- samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života - 2 radna dana,
- roditelju koji ima više od troje dece do 14 godina života - 2 radna dana.

Trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama iz stava 2. ovog člana ne može biti duže od 30 radnih dana.

Pri utvrđivanju godišnjeg odmora, radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Član 24.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 23 ovog Pravilnika o radu (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 25.

Godišnji odmor se koristi jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa Zakonom o radu.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa Institutom sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Član 26.

Direktor Instituta odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora u zavisnosti od potrebe posla, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Zaposleni je dužan da podnese molbu za korišćenje godišnjeg odmora najmanje 20 dana pre dana koji je u molbi odredio kao dan početka korišćenja godišnjeg odmora.

Na osnovu odobrene molbe za korišćenje godišnjeg odmora, na kojoj je direktor Instituta naznačio početak korišćenja godišnjeg odmora ili se složio sa predloženim danom, zaposlenom se dostavlja rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenima se može dostaviti u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog rešenje se obavezno dostavlja i u pisanoj formi.

Član 27.

Direktor Instituta može, u zavisnosti od organizacije rada i ukupnog poslovanja, da donese odluku o kolektivnom korišćenju godišnjeg odmora zaposlenih pisanim rešenjem, u kome navodi imena zaposlenih za korišćenje takvog odmora, najmanje 15 dana pre dana određeneog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

Plaćeno odsustvo

Član 28.

Zaposleni ima pravo u toku kalendarske godine na odsustvo sa rada uz naknadu zarade – plaćeno odsustvo, u ukupnom trajanju do 5 radnih dana u toku kalendarske godine u slučajevima: sklapanja braka, porođaja supruge ili teže bolesti člana uže porodice.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u slučajevima - zaštite od otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom – 5 radnih dana; selidbe sopstvenog domaćinstva- 3 radna dana;

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u sledećim slučajevima: smrti člana uže porodice – 5 radnih dana; dobrovoljnog davanja krvi dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Izuzetno, direktor može odlučiti da zaposlenom odobri plaćeno odsustvo do 5 radnih dana i u drugim opravdanim slučajevima, ako se time ne remeti proces rada.

Istraživač ima pravo na plaćeno odsustvo u cilju stručnog usavršavanja u slučajevima: izrada magistarskog rada – 30 radnih dana; izrada doktorske disertacije – 30 radnih dana; polaganje stručnog ili drugog ispita – do 15 radnih dana.

Neplaćeno odsustvo

Član 29.

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvovanje bez naknade zarade – neplaćeno odsustvo.

Odobranjem neplaćenog odsustva, direktor utvrđuje i dužinu njegovog trajanja.

Za vreme korišćenja neplaćenog odsustva, zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, osim onih za koje je zakonom drugačije određeno.

Član 30.

Zaposleni istraživač ima pravo i na neplaćeno odsustvo u trajanju od:

1. za rad na projektima međunarodnog karaktera – do 3 meseca.

2. za rad na dugim projektima, za koje se istraživač treba da se angažuje, uz prethodno mišljenje Naučnog veća – do 6 meseci.

Član 31.

Za odobrenje plaćenog i neplaćenog odsustva, zaposleni je obavezan da podnese pismeni zahtev i da uz njega priloži verodostojnu dokumentaciju.

Zahtev se podnosi pre korišćenja odsustva, a kada iznenada nastupi slučaj za koji se zaposlenom odobrava odsustvo, zahtev se može podneti i naknadno, ali najkasnije u roku od 3 dana od dana nastupanja slučaja.

Odluku o odobrenju plaćenog i neplaćenog odsustva donosi direktor.

Član 32.

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (porodiljsko odsustvo) kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.

Pravo kada može da otpočne porodiljsko odsustvo, trajanje odsustva sa rada radi nege deteta kao i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, regulisano je Zakonom o radu.

Mirovanje radnog odnosa i plaćeno odsustvo istraživača

Član 33.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

1. odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka,
2. upućivanja na rad u inostranstvo od strane Instituta u okviru međunarodno – tehničke ili prosvetno – kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.
3. privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca, u skladu sa aktima Instituta i zakonom.
4. izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnim organima, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi u Institutu.
5. izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju od 6 (šest) meseci.

Zaposleni, kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se vrati na posao u roku od 15 dana od dana prestanka mirovanja.

U vreme porodiljskog odsustva, bolovanja dužeg od tri meseca, služenja vojnog roka, obavljanja javne funkcije, stručnog usavršavanja, kao i u drugim slučajevima kada istraživač, iz opravdanih razloga, nije u mogućnosti da se bavi naučnoistraživačkim radom, rokovi za izbor u više zvanje miruju i neće se uračunavati u rok za izbor, odnosno reizbor.

Istraživaču u naučnom zvanju i istraživaču-saradniku, posle provedenih pet, odnosno tri godine rada u Institutu, može se odobriti plaćeno odsustvo u trajanju do jedne godine radi stručnog i naučnog usavršavanja u inostranstvu.

Obaveštavanje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 34.

Zaposleni je dužan da u roku od 3 (tri) dana, od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, Institutu dostavi potvrdu lekara, koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, potvrdu iz stava 1 ovog člana, Institutu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima zaposlen živi u zajedničkom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, onda je dužan da neposrednog rukovodioca telefonom obavesti o nastanku bolovanja, a potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana, od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da je dostavi.

VII ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

Član 35.

Zaposleni ima pravo na zaradu koja se utvrđuje u skladu sa ovim Pravilnikom, posebnim kolektivnim ugovorom za naučnoistraživačke Institute čiji je osnivač Republika, Pravilnikom o naknadama zaposlenih u Institutu i Zakonom o radu.

Zaradu zaposlenih čini: zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, uvećana zarada, naknada zarade, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu Instituta i druga primanja zaposlenih utvrđena Pravilnikom.

1. Zarada za obavljen rad i vreme provedeno na radu

Član 36.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Osnovna zarada za pomoćno osoblje Instituta računa se prema radnom mestu na koje je zaposleni raspoređen, za standardni učinak i puno radno vreme u skladu sa Pravilnikom o obracunu i isplati zarada pomoćnom osoblju.

Osnovna zarada za istraživače utvrđuje se na osnovu cene istraživačkog meseca, koja je utvrđena Ugovorom o realizaciji projekata iz osnovnih istraživanja, između Ministarstva nauke i Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja.

U osnovnu zaradu zaposlenog, određenu ovim članom, uključena je naknada za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Institut se obavezuje da zaposlenom za obavljeni rad, za standardni učinak i puno radno vreme obračuna bruto zaradu.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom državnog organa ili organa Instituta, ako mu Institut nije obezbedio rad na drugim poslovima.

Za vreme isplate minimalne zarade zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom. Osnovica za obracun uvećane zarade je minimalna zarada.

2. Uvećana zarada

Član 37.

Zaposleni ima pravo na uvećanu osnovnu zaradu u sledećim slučajevima:

- 1 za rad na dan praznika koji je neradni dan – 110% od osnovice;
- 2 za rad noću i rad u smenama, kao takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – 26% od osnovice;
- 3 za prekovremeni rad – 26% od osnovice;
- 4 po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu u Institutu – 0,4% od osnovice;

3. Naknada zarade

Član 38.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u slučaju:

- 1) odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan;
- 2) godišnjeg odmora;
- 3) plaćenog odsustva;
- 4) vojne vežbe;
- 5) odazivanje na poziv državnih organa.

U slučajevima iz stav 1. ovog člana, zaposleni ostvaruje naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, ne računajući deo zarade koji je ostvaren radom na tržišnom projektu.

Član 39.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) u visini 65% prosečne u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ne računajući deo zarade koji je ostvaren radom na tržišnom projektu, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rad
- 2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ne računajući deo zarade koji je ostvaren radom na tržišnom projektu, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Član 40.

Za vreme prekida rada, do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može da bude manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u vrednosti od 80% za vreme prekida rada do koga je došlo odlukom nadležnog državnog organa i organa poslodavca do koje je došlo zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima u skladu sa zakonom.

Član 41.

Zarada se zaposlenom isplaćuje najmanje jedanput u mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje u novcu.

Pri isplati zarade za određeni mesec zaposlenom se dostavlja obračun zarade koji sadrži iznos obračunate zarade i plaćenih poreza i doprinosa iz te zarade pri čemu obračun zarade može dostaviti i u elektronskoj formi.

Član 42.

Zaposleni ima pravo na sledeća primanja koja ne čine zaradu:

- otpremninu pri odlasku u penziju - u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji
- naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, a najviše do neoporezivog iznosa;
- naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog obolenja

Član 43.

Zaposleni ima pravo na naknadu sledećih troškova:

- naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini mesečne pretplatne karte javnog gradskog prevoza,
- naknada troškova za službeni put u visini utvrđenoj posebnim propisom, prema putnom nalogu,
- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji, za ishranu – u visini neoporezivog iznosa, za putne troškove – u celini prema priloženom računu; za noćenje – do iznosa cene u hotelu (A i B kategorije).
- za upotrebu sopstvenog vozila u službene svrhe

Član 44.

Pravo zaposlenog na naknadu zarade iz člana 42 i 43 utvrđuje se ovim Pravilnikom, zakonom.

Naknade štete

Član 45.

Za štetu pričinjenu Institutu, zaposleni odgovara, ako je učinio svojim krivicom, namerno ili krajnjom nepažnjom.

Postupak za naknadu štete pokreće neposredni rukovodilac zaposlenog.

Postupak u jednostavnijim slučajevima vodi direktor, a u složenijim slučajevima obrazuje komisiju za naknadu štete, koju čine predsednik i dva člana (ne moraju da su zaposleni u Institutu).

Član 46.

U postupku naknade štete, direktor ili komisija obezbeđuje pismene dokaze, a ukoliko je potrebno izvodi i pismene dokaze - saslušanjem zaposlenih kojima se šteta stavlja na teret, njihovih rukovodilaca i svedoka.

Član 47.

Ukoliko postupak vodi komisija, na osnovu izvedenih dokaza komisija podnosi pismeni izveštaj direktoru Instituta, na osnovu kojeg isti donosi odluku o visini naknade štete.

Odluka o naknadi štete sadrži: ocenu odgovornosti zaposlenog (da li je šteta učinjena namerno (ili iz krajnje nepažnje), iznos ukupne štete, rokove i način naknade štete odjednom ili na rate, uplatom na blagajni ili odbijanjem od mesečne zarade, a ukoliko je odgovorno više lica, odluka treba da sadrži i iznos koji se stavlja na teret svakom pojedincu.

Odluka o naknadi štete odbijanjem od mesečne zarade može se izvršiti samo uz pristanak zaposlenog.

Član 48.

Po jedan primerak odluke za naknadu štete, dostavlja se odgovornim licima, predsedniku komisije, računovodstvu i arhivi.

Ako se naknada štete ne ostvari u Institutu, prema odluci direktora Instituta, isti je ovlašćen da protiv odgovornih lica za štetu, pokrene spor pred nadležnim sudom.

Član 49.

Institut je obavezan da nadoknadi štetu zaposlenom koji je pretrpeo štetu ili povredu na radu ili u vezi sa radom.

VIII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 50.

Zasposlenom može prestati radni odnos u Institutu, samo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim odredbama zakona, ovog Pravilnika, Statuta Instituta i odredbama ugovora o radu.

Zasposlenom prestaje radni odnos.

- istekom roka na koji je zasnovan,
- kada zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja.

Izuzetno, sporazumom, zaposlenom može da ne prestane radni odnos, kada navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ukoliko je neophodno da nastavi sa radom za obavljanje određenih poslova. Istraživaču koji je izabran u zvanje naučnog savetnika, na zahtev Naučnog veća, može se produžiti radni odnos u Institutu do navršenih 67 godina života, pod uslovima i na način propisan Statutom Instituta.

- pisanim sporazumom zaposlenog i poslodavca. Pre potpisivanja sporazuma Institut je u obavezi da upozna zaposlenog pisanim putem o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.
- otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog ili poslodavca.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja Institutu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

- smrću zaposlenog.
- u drugim slučajevima predviđeni zakonom.

Zasposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje Instituta:

- ako je utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- ako je zaposlenom po odredbama zakona odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova – danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako je zaposlenom izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja;
- u sličaju prestanka rada Instituta, u skladu sa zakonom

Član 51.

Institut može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

1. Ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;

2. Ako se ne vrati na rad u Institut u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa.

Institut može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom čini povredu radne obaveze, i to:

1. Ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
2. Ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
3. Ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;

Institut može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- Ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge direktora ili rukovodioca projekta;
- Ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad;
- Ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- Zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava odnosno upotreba alkohola ili dugih opojnih sredstava u toku radnog vremena koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje poslova;
- Ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
- Ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog i to ako usled tehnoloških, ekonomskih i organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja posla.

IX UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 52.

Zaposleni može da bude udaljen sa rada

1. Ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela na radu ili u vezi sa radom;
2. Ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugožava imovinu veće vrednosti utvrđene ovim Pravilnikom;

Ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takva da ne može da nastavi rad u Institutu pre isteka roka iz člana 51. stav 1, tačka 2 i 3.

Član 53.

Nalog za udaljenje zaposlenog daje direktor Instituta u pismenoj formi, a može u hitnim slučajevima i usmenim putem kada je obavezan da u daljem roku od 3(tri) dana da dostavi rešenje u pismenoj formi sa poukom o pravnom leku.

Član 54.

Za vreme udaljenja sa rada, zaposlenom pripada naknade zarade u visini od ¼, a ako izdržava porodicu u visini od 1/3 osnovne zarade.

Član 55.

Udaljenje zaposlenog iz člana 52 ovog Pravilnika može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda Institut odlučuje da zaposlenog vrati na rad ili mu otkazuje ugovor o radu ili izrekne drugu meru u skladu sa ovim Pravilnikom ili zakonom ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 51 stav 1 tačke 2 i 3 ovog Pravilnika.

Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

Član 56.

Zaposleni može ostvariti razliku između naknade zarade primljene po osnovu člana 55 ovog Pravilnika i punog iznosa osnovne zarade:

- ako je krivični postupak protiv njega obustavljen pravosnažnom odlukom ili ako pravosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti
- ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 52. ovog Pravilnika.

X OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 57.

U ostvarivanju pojedinačnih prava iz radnih odnosa, zaposleni ima pravo da zahteva i ostvaruje zaštitu svojih prava u roku od 8(osam) dana od dana dostavljanja akta, osim ako zakonom ili Statutom nije predviđen drugačiji rok. Zaposlenom se u pismenom obliku dostavlja se svaka odluka o ostvarivanju pojedinačnih prava, obaveza i odgovornosti sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Direktor Instituta u prvom stepenu odlučuje o zahtevima zaposlenog za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Prvostepeno rešenje doneto od strane direktora konačno je, ukoliko zakonom nije određeno drugačije

Član 58.

Zaposleni koji nije zadovoljan otkazom ugovora o radu, odnosno konačnim rešenjem nadležnog organa, kojim je odlučeno o njegovom pravu, obavezi ili odgovornosti ili kad je saznao za povredu prava zaposleni ili predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, ima pravo da pokrene spor kod nadležnog suda radi zaštite svojih prava u roku od 60 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno rešenja, odnosno od dana saznanja za povredu prava.

Član 59.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog lica ili fizičkog lica, bez saglasnosti Instituta za određena pravna i fizička lica na teritoriji Republike Srbije.

XI VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 60.

Ukoliko Institut utvrdi da, zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, ima više zaposlenih, nego što je potrebno za realizaciju programa rada projekata i drugih poslova koji su neophodni za nesmetano funkcionisanje i rad Instituta, posebnom odlukom se utvrđuje broj zaposlenih kao višak, u skladu sa Zakonom o radu.

Kod utvrđivanja viška zaposlenih Institut je obavezan donese program rešavanja viška zaposlenih u skladu sa zakonom, koji sadrži kriterijume za urvtdivanje viška zaposlenih.

XII SINDIKAT

Član 61.

Zaposleni u Institutu mogu se sindikalno organizovati radi zaštite prava i unapređivanja profesionalnih i ekonomskih interesa njihovih članova. Sindikat ima pravo da bude obavešten o ekonomskim i radno – socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenog, odnosno članova sindikata.

Član 62.

Predstavnicima organizacije sindikata dozvoljeno je da ističu obaveštenja sindikata u prostorijama Instituta na mestima koja su pristupačna zaposlenima. Aktivnosti organizacije sindikata se vrše tako da ne idu na štetu redovnog procesa rada i radne discipline.

XIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 63.

Za ostvarivanje prava zaposlenih koja su predviđena ovin Pravilnikom, odgovoran je direktor Instituta i Upravni odbor Instituta.

Član 64.

Svoje nadležnosti o odlučivanju o pravima iz radnog odnosa utvrđene zakonom i ovim Pravilnikom, direktor može, u skladu sa Statutom da pismenim ovlašćenjem delimično ili u celosti preneti na zaposlenog u Institutu.

Član 65.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu tri dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Instituta.

PRESEDNIK UPRAVNOG ODBORA

Prof. dr Stanko Bejatović

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bejatovic', followed by a stylized checkmark or flourish.