

Пречишћен текст 2020.

На основу члана 3. став 6. Закона о раду («Службени гласник РС» бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017, 113/2017, 95/2018), члана 63. став 1. тачка 7. Закона о науци и истраживањима («Службени гласник РС» бр. 49/2019) и члана 27. став 1. тачка 21. Статута Института за упоредно право, директор Института за упоредно право доноси

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ИНСТИТУТА ЗА УПОРЕДНО ПРАВО INSTITUT ZA UPOREDNO PRAVO
І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**



Br. 80/1
03.02.2020. god.
BEOGRAD

Члан 1

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Институту за упоредно право (у даљем тексту: Институт) у области рада и радних односа.

На права, обавезе и одговорности, који нису уређене овим Правилником или уговором о раду, непосредно се примењују одредбе Закона о раду Републике Србије (даље: Закон о раду), Закона о науци и истраживањима (даље: Закон о науци) и колективних уговора. Овај Правилник се примењује на све запослене у Институту.

Запослени у Институту су истраживачи, стручно, административно-техничко и помоћно особље.

Истраживачи и стручно особље су лица која обављају послове научноистраживачке делатности и који испуњавају услове прописане Законом о науци и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Институту.

Истраживачи у научним, наставним и истраживачким звањима могу да заснују радни однос у институту на неодређено или одређено време.

Истраживачи у научним, истраживачким и стручним звањима распоређују се на одговарајућа научна, истраживачка и стручна радна места.

Научна радна места у институту јесу: научни сарадник, виши научни сарадник и научни саветник, а истраживачка радна места су: истраживач – приправник и истраживач – сарадник.

Стручна радна места у институту јесу: стручни сарадник, виши стручни сарадник и стручни саветник.

Са истраживачима у научним, односно у истраживачким звањима, изабраним на радна места из става 7. овог члана, закључује се уговор о раду, с обавезом спровођења поновног избора (реизбора) или унапређења у више звање, у роковима за које се одговарајуће научно, односно истраживачко звање стиче, осим за звање научног саветника.

Административно-техничко и помоћно особље чине лица која обављају стручне, административне, библиотекарске и техничке послове.

II РАДНИ ОДНОСИ

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, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Институту, а на начин утврђен овим Правилником.

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

Члан. 3

Директор Института покреће поступак за заснивање радног односа истраживача као и за заснивање радног односа помоћног особља, у складу са овим Правилником, Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Институту и законом.

Избор између пријављених кандидата, за заснивање радног односа помоћног особља, врши конкурсна комисија.

Члан. 4

Институт заснива радни однос са особом са инвалидитетом под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако законом није другачије одређено.

У Институту не постоје радна места са посебним условима рада.

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

Члан 5

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

Уговором о раду регулишу се права, обавезе и одговорности запосленог, у складу са одредбама Закона о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор се пре ступања запосленог на рад у писменом облику.

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

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

Члан 6

Ступањем на рад запослени остварује права и обавезе из радног односа.

Ако запослени не ступи на рад и нема оправданих разлога за то, сматра се да није засновао радни однос.

Члан 7

Уговор о раду са директором, у име Института, закључује Управни одбор.

Претходна провера радних способности

Члан 8

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

Претходна провера радних способности може се утврдити као посебан услов описом посла одређеног радног места.

Члан 9

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

Члан 10

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

Пробни рад

Члан 11

Пробни рад, као облик проверавања знања и способности новозапосленог, може бити утврђен уговором о раду, као посебан услов за рад на сваком радном месту помоћног особља, осим на радном месту 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 (шест) месеци.

Члан 12

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија коју именује директор. Комисија из став 1. овог члана састављена је од 3 (три) 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 (седам) дана пре истека рока одређеног за пробни рад.

Члан 13

Ако запослени у току трајања пробног рада покаже задовољавајуће резултате рада, остаје у радном односу, а уколико запослени не покаже задовољавајуће резултате рада, отказ уговора о раду даје директор.

Члан 14

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Институт и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком од 5 (пет) радних дана.

У случају отказа уговора раду од стране Института, обавезно се образлаже отказ уговора о раду.

Рад без заснивања радног односа

Члан 15

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

Закључивање измененог уговора о раду

Члан 16

Запослени обавља послове ради чијег је вршења закључио уговор о раду. Институт може запосленом, у току рада, понудити измену уговорених услова рада ради премештаја на други одговарајући посао, за послове који одговарају његовој стручној спреми одређене врсте занимања, знању и способностима стеченим радом, у случајевима:

- због потреба процеса и организације рада;
- ради премештаја у друго место рада, у складу са чланом 173. Закона о раду;
- ради привременог упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду;
- због проглашења запосленог вишком услед технолошких, економских или организационих промена;
- због измене рокова за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
- због измене колективног уговора или Правилника о раду који је на снази.

Члан 17

Ако запослени одбије да закључи уговор о раду под измененим условима, сагласно члану 16 овог Правилника, Институт запосленом може отказати уговор о раду.

III СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 18

Обавеза је сваког запосленог да стално усавршава своје стручне и радне способности, прати прописе и 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 став 2 овог члана доноси директор.

Члан 19

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

Члан 20.

Директор Института може да донесе одлуку о томе да Институт сноси трошкове школарине за одбрану докторских студија.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 21

Радно време је временски период у коме је запослени у Институту дужан, односно расположив да обавља послове у оквиру свог радног места и налозима директора или руководиоца пројекта, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Пуно радно време запослених у Институту износи 40 часова недељно ако Законом о раду није другачије одређено.

Радна недеља траје 5 (пет) радних дана.

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

Институт може, у складу са Законом о раду, да изврши и прерасподелу радног времена, када то захтевају послови у оквиру делатности Института, организација рада, боље коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима, а све у циљу поштовања и одржавања радне дисциплине.

Директор је обавезан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају прековременог рада, а изузетно у случају потребе посла услед наступа непредвиђених околности и украћем року од пет данаали не краћем од 48 часова.

Прековремени рад

Члан 22

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 23

Заштита запослених на раду обезбеђује се у складу са законом и посебним актом.

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

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

VI ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 24

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

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 митуна.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часова ако Законом о раду није друкчије одређено.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из става 2 овог члана, ако законом није друкчије одређено.

Запослени стиче право на коришчење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа у Институту.

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 26 овог Правилника о раду (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 25

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

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

- 1) доприноса на раду до 3 дана, у складу са одлуком директора,
- 2) радно искуство
 - од 5 до 10 година стажа осигурања - 2 радна дана,
 - од 10 до 20 година стажа осигурања – 3 радна дана,
 - од 20 до 30 година стажа осигурања - 4 радна дана,
 - преко 30 година стажа осигурања – 5 радних дана;
- 3) стручна спрема и звања
 - нижа стручна спрема - 1 радни дан,
 - средња стручна спрема - 2 радна дана,
 - виша стручна спрема - 3 радна дана,
 - висока стручна спрема - 4 радна дана,
 - истраживачко звање - 5 радних дана,
 - научно звање - 6 радних дана;
- 4) социјални услови
 - инвалиду рада и војном инвалиду – 2 радна дана,
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 2 радна дана,

- родитељу који има више од троје деце до 14 година живота – 2 радна дана.
Трајање годишњег одмора по свим основама из става 2. овог члана не може бити дуже од 30 радних дана.
При утврђивању годишњег одмора, радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Члан 26

Годишњи одмор се користи једнократно или у два или више делова, у складу са Законом о раду.
Запослени има право да користи годишњи одмор у два дела, осим ако се са Институтом споразуме да годишњи одмор користи у више делова.
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.

Члан 27

Директор Института одлучује о времену коришћења годишњег одмора у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и непосредног руководиоца запосленог.
Запослени је дужан да поднесе молбу за коришћење годишњег одмора 20 дана пре дана који је у молби одредио као дан почетка коришћења годишњег одмора.
На основу одобрене молбе за коришћење годишњег одмора, на којој је директор Института назначио почетак коришћења годишњег одмора или се сложио са предложеним даном, запосленом се доставља решење о коришћењу годишњег одмора, најкасније 8 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.
Решење о коришчењу годишњег одмора запосленима се може доставити у електронској форми, а на захтев запосленог решење се обавезно доставља и у писаној форми.

Члан 28

Директор Института може, у зависности од организације рада и укупног пословања, да донесе одлуку о колективном коришћењу годишњег одмора запослених писаним решењем, у коме наводи запослене за коришчење таквог одмора, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришчење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење урученено запосленима.

Плаћено одсуство

Члан 29

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде - плаћено одсуство, у укупном трајању до 5 радних дана у току календарске године у случајевима: склапања брака, порођаја супруге или теже болести члана уже породице.
Запослени има право на плаћено одсуство и у случајевима - заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 5 радних дана; селидбе сопственог домаћинства на подручје истог места рада – 2 радна дана; селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана;

учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности до 5 радних дана;

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима: смрти члана уже породице – 5 радних дана; добровољног давања крви – два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Изузетно, директор може одлучити да запосленом одобри плаћено одсуство до 5 радних дана и у другим оправданим случајевима, ако се тиме не ремети процес рада.

Истраживач има право на плаћено одсуство у циљу стручног усавршавања у случајевима: израда магистарског рада – 30 радних дана; израда докторске дисертације – 30 радних дана; полагање стручног или другог испита – до 7 радних дана.

Неплаћено одсуство

Члан 30

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

Одобравањем неплаћеног одсуства, директор утврђује и дужину његово трајања. За време коришћења неплаћеног одсуства, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим оних за које је законом другачије одређено

Члан 31

Запослени истраживач има право и на неплаћено одсуство у трајању од:

1. за рад на пројектима међународног карактера - до 3 месеца.
2. за рад на другим пројектима, за које се истраживач треба да се ангажује, уз претходно мишљење Научног већа - до 6 месеци.

Члан 32

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 доноси директор.

Члан 33

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породилско одсуство) као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Право када може да отпочне породилско одсуство, трајање одсуства са рада ради неге детета као и одсуство са рада ради посебне неге детета, регулисано је Законом о раду.

Мировање радног односа и плаћено одсуство истраживача

Члан 34

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
2. упућивања на рад у иностранство од стране Института у оквиру међународно – техничке или просветно – културне сарадње, у дипломатска, конзулатарна и друга представништва.
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца, у складу са актима Института и законом.
4. избора, односно именовања на функцију у државним органима, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради у Институту.
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању од 6 (шест) месеци.

Запослени, коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се врати на посао у року од 15 дана од дана престанка мировања.

У време породиљског одсуства, боловања дужег од три месеца, 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.

Истраживачу у научном звању, после проведених пет година рада у Институту, може се 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 35

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

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

Ако запослени живи сам, дужан је 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.

VII ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 36

Запослени има право на зараду која се утврђује у складу са овим Правилником, посебним колективним уговором за научноистраживачке Институте чији је оснивач Република, Правилником о накнадама запослених у Институту и Законом о раду.

Зараду запослених чини: зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зараде, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Института, друга примања запослених утврђена

Правилником и Уговором научноистраживачког пројекта закључен са Министарством за просвету, науку и технолошки развој.

1. Зарада за обављен рад и време проведено на раду

Члан 37

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 заснована радни однос, за стандардни учинак и пуно радно време одређује се уговором о раду.

Основна зарада за истраживаче утврђује се на основу цене истраживачког месеца, која је утврђена Уговором о реализацији пројекта из основних истраживања, између Министарства науке и Института за упоредно право.

Основна зарада за запослене из реда помоћног особља утврђује се из дела укупних средстава за директне режијске материјалне трошкове.

Запослени има право на увећану зараду по основу времена проведеног на раду у Институту за упоредно право и установама у истој делатности обухваћене истим планом мреже, односно основаног од истог нивоа власти, за сваку годину рада у висини од 0,4 од основице.

У основну зараду запосленог, одређену овим чланом, укључена је накнада за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Основна зарада из става 1. овог члана може се увећати у складу са Правилником о накнадама запослених у Институту.

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

Запослени има право на минималну зараду за време прекида рада до којег је дошло наредбом државног органа или органа Института, ако му Институт није обезбедио рад на другим пословима.

2. Увећана зарада

Члан 38 .

Запослени има право на увећану основну зараду у следећим случајевима:

- 1) за дан на рад празника који је нерадни дан – 110% од основице;
- 2) за рад ноћу и рад у сменама, као такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;
- 3) за прековремени рад – 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4% од основице;

3. Накнада зараде

Члан 39

Запослени има право на накнаду зараде у случају:

- 1) одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 2) годишњег одмора;

- 3) плаћеног одсуства;
- 4) војне вежбе;
- 5) одазивање на позив државних органа.

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

Члан 40

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

- 1) у висини 80% просечне остварене зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, не рачунајући део зараде који је остварен радом на тржишном пројекту, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада
- 2) у висини 100% просечне остварене зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, не рачунајући део зараде који је остварен радом на тржишном пројекту, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Члан 41

За време прекида рада, до којег је дошло без кривице запосленог, запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може да буде мања од минималне зараде утврђене у складу са законом и најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 42

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

Зарада се исплаћује у новцу.

При исплати зараде за одређени месец запосленом се доставља обрачун зараде који садржи износ обрачунате зараде и плаћених пореза и доприноса из те зараде при чему обрачун зараде може доставити и у електронској форми.

Зарада запосленог је тајна.

Члан 43

Запослени има право на следећа примања која не чине зараду:

- отпремнину при одласку у пензију - у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније.
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, а највише до неопорезивог износа;
- солидарна помоћ за случај: болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или члана његове уже породице, ублажавање последица елементарних непогода, као и других ванредних околности до висине која се по закону не опорезује.

Члан 44

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

- накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, у висини месечне претплатне карте јавног градског превоза,
- накнада трошкова за службени пут у висини утврђеној посебним прописом, према путном налогу,
- за време проведено на службеном путу у земљи, за исхрану – у висини неопорезивог износа, за путне трошкове – у целини према приложеном рачуну; за ноћење – до износа цене у хотелу (А“ и Б“ категорије).
- за употребу сопственог возила у службене сврхе – 10% цене једног литра бензина по пређеном километру, а највише у висини неопорезивог износа.

Члан 45

Право запосленог на накнаду зараде из члана 43 и 44 утврђује се овим Правилником, законом и Посебним колективним уговором за научноистраживачке институте, које је оснивач Република.

Накнаде штете

Члан 46

Овим Правилником се регулише поступак утврђивања постојања штете, околностима под којим је штета настала, висина штете, одговорног лица и одговорност лица за насталу штету, као и рокове и начин накнаде штете.

За штету причињена Институту, запослени одговара, ако је учинио својим кривицом, намерно или крајњом непажњом.

Поступак за накнаду штете покреће непосредни руководилац запосленог.

Поступак у једноставнијим случајевима води директор, а у сложенијим случајевима образује комисију за накнаду штете, коју чине председник и два члана (не морају да су запослени у Институту).

Члан 47

У поступку накнаде штете, директор или комисија обезбеђује писмене доказе, а уколико је потребно изводи и писмене доказе - саслушањем запослених којима се штета ставља на терет, њихових руководилаца и сведока.

Члан 48

Уколико поступак води комисија, на основу изведенних доказа комисија подноси писмени извештај директору Института, на основу којег исти доноси одлуку о висини накнаде штете.

Одлука о накнади штете садржи: оцену одговорности запосленог (да ли је штета учињена намерно (или из крајње непажње), износ укупне штете, рокове и начин накнаде штете одједном или на рате, уплатом на благајни или одбијањем од месечне

зараде, а уколико је одговорно више лица, одлука треба да садржи и износ који се ставља на терет сваком појединцу.

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

Члан 49

По један примерак одлуке за накнаду штете, доставља се одговорним лицима, председнику комисије, рачуноводству и архиви.

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

Члан 50.

Институт је обавезан да надокнади штету запосленом који је претрпео штету или повреду на раду или у вези са радом.

VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 51

Запосленом може престати радни однос у Институту, само у случајевима и под условима утврђеним одредбама закона, овог Правилника, Статута Института и одредбама уговора о раду.

Запосленом престаје радни однос.

- истеком рока на који је заснован,
- када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.
Истраживачу запосленом у Институту који има навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања може се продужити радни однос уговором са Институтом на одређено време у трајању до пет година, ако има најмање 20 година радног искуства у научноистраживачкој делатности, пет година рада у Институту и ако је након стицања звања научни саветник испунио услове који су потребни за стицање научног звања научни саветник, у складу са законом и Статутом Института. Одлуку о продужењу радног односа истраживача доноси директор Института, а одлуку о продужетку радног односа истраживача који је на дужности директора Института доноси Управни одбор Института. Наведена Одлука доноси се на предлог Научног већа и прибављено позитивно мишљење надлежног Матичног научног одбора. Истраживач у научном звању коме је престао радни однос због одласка у пензију задржава звање које је имао у тренутку пензионисања.

- писаним споразумом између Института и запосленог.

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

- отказом уговора о раду од стране запосленог или Института.

Отказ уговора о раду запослени доставља Институту у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

- смрћу запосленог.

- у другим случајевима предвиђени законом.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Института.

- ако је утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- ако је запосленом по одредбама закона односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правоснажне одлуке;
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- ако је запосленом изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања;
- у случају престанка рада Института, у складу са законом

Члан 52

Институт може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1. Ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно истраживача ако не буде изабран или реизабран у законском року,
2. Ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. Ако се не врати на рад у Институт у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 34 овог Правилника.

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

1. Ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. Ако злоупотреби положај или прекорачи овлашчења;
3. Ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

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

1. Ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге директора или руководиоца пројекта;
2. Ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
3. Ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. Због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена које има или може да има утицај на обављање послова;
5. Ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

IX УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 53

Запослени може да буде удаљен са рада

1. Ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела на раду или у вези са радом;
2. Ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене овим Правилником;

Члан 54

Налог за удаљење запосленог даје директор Института у писменој форми, а може у хитним случајевима и усменим путем када је обавезан да у даљем року од 3(три) дана достави решење у писменој форми са поуком о правном леку.

Члан 55

За време удаљења са рада, запосленом припада накнаде зараде у висини од $\frac{1}{4}$, а ако издржава породицу у висини од $\frac{1}{3}$ основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 55 ст. 1 тачка 3 исплаћује се на терет органа који је одредио притвор

Члан 56

Удаљење запосленог из члана 53 овог Правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Институт одлучује да запосленог врати на рад или му откажује уговор о раду или изекне другу меру у складу са овим Правилником или законом ако за то постоје оправдани разлози из овог Правилника.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 57

Запослени може остварити разлику између накнаде зараде примљене по основу члана 55 овог Правилника и пуног износа основне зараде:

- ако је кривични поступак против њега обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности
- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 53 овог Правилника.

X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58

У остваривању појединачних права из радних односа, запослени има право да захтева и остварује заштиту својих права у року од 8 (осам) дана од дана достављања акта, осим ако законом или Статутом није предвиђен другачији рок.

Запосленом се у писменом облику доставља се свака одлука о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Директор Института у првом степену одлучује о захтевима запосленог за остваривање права из радног односа.

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

Члан 59

Запослени који није задовољан отказом уговора о раду, односно коначним решењем надлежног органа, којим је одлућено о његовом праву, обавези или одговорности или кад је сазнао за повреду права или представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, има право да покрене спор код надлежног суда ради заштите својих права у року од 90 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно решења, односно од дана сазнања за повреду права..

Члан 60

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 лица или физичког лица, без сагласности Института за одређена правна и физичка лица на територији Републике Србије.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61

Уколико Институт утврди да због технолошких, економских или организационих промена, има више запослених, него што је потребно за реализацију програма рада пројекта и других послова који су неопходни за несметано функционисање и рад Института, посебном одлуком се утврђује број запослених као вишак, у складу са Законом о раду.

Код утврђивања вишака запослених. Институт је обавезан донесе програм решавања вишака запослених у складу са законом, који садржи критеријуме за утврђивање вишака запослених.

XII СИНДИКАТ

Члан 62

Запослени у Институту могу се синдикално организовати ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.
Синдикат има право да буде обавештен о економским и радно – социјалним питањима од значаја за положај запосленог, односно чланова синдиката.

Члан 63.

Представницима организације синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама Института на местима која су приступачна запосленима. Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство под условима и на начин предвиђен чланом 211 Закона о раду.

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

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 64

За остваривање права запослених која су предвиђена овим Правилником, одговоран је директор Института и Управни одбор Института.

Члан 65

Своје надлежности о одлучивању о правима из радног односа утврђене законом и овим Правилником, директор може, у складу са Статутом да писменим овлашћењем делимично или у целости пренети на запосленог у Институту.

Члан 66

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

