

На основу члана 3. Закона о раду („ Сл.гласник РС ”, бр. 24,61 /2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014)
Управни одбор Института за економику пољопривреде, на седници одржаној дана 22.01 2015.
године, донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Основне одредбе

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са Законом и другим прописима, утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Институту за економику пољопривреде (у даљем тексту : Институт) , и то : заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остварење и заштита запослених, поступак измене овог Правилника и друга питања од значаја за запослене и Институт.

Члан 2.

Овај Правилник, други општи акт и Уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом и другим прописима.

Овим Правилником и другим општим актом могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и другим прописима, као и друга права која нису утврђена законом и другим прописима, ако законом није другачије одређено.

Заснивање радног односа

Члан 3.

Радни однос у Институту може да заснује лице које поред законом прописаних услова испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова у Институту.

Члан 4.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 5.

Радни однос се заснива уговором о раду који закључују у писаном облику запослени и законски заступник Института- директор.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор Института.

Уговор о раду закључује се у најмање 3 примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава Институт.

Институт је дужан да уговор о раду или његову копију држи у пословним просторијама Института.

Члан 6.

Уговор о раду садржи :

- Назив и седиште института,
- Лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- Врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
- Назив и опис послова које запослени треба да обавља,
- Место рада,
- Врсту радног односа (на одређено или неодређено време),
- Трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
- Дан почетка рада,
- Радно време (пуно, непуно или скраћено),
- Новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
- Елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
- Рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
- Трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду истраживача не садржи елементе из става 1. алинеја 11-13 овог члана, јер су њихове зараде регулисане чланом 4. Уговора о реализацији Пројекта 46006.

Члан 7.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним Уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са Институтом, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се директор Института и запослени друкчије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да ступи на рад, дана утврђеним Уговором о раду сматраће се :

1. Болест запосленог,
2. Тежа болест члана уже породице,
3. Смртни случај члана уже породице,
4. Позив војних или државних органа на војне дужности или на захтев органа унутрашњих послова и сл.

5. Застој у саобраћају као оправдана сметња да се запослени јави на рад, уколико му је пребивалиште ван места рада,
6. Природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није био у стању да се јави на рад, или је био спречен да одређеног дана ступи на посао (земљотрес, поплаве и др.)

Радни однос на одређено време

Члан 8.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени остане да ради у Институту најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 9.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван пословних просторија Института.

Радни однос за обављање послова ван просторија Института обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба предвиђених овим Правилником, садржи и :

- Трајање радног времена према нормативима рада,
- Начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог,
- Средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава,
- Коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду рошкова за њихову употребу,
- Накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања,
- Друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у пословним просторијама Института.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим Правилником.

Уговор о правима и обавезама директора

Члан 10.

Директор Института може да заснује радни однос на неодређено или одређено време, са пуним радним временом.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Уговор из става 2. овог члана са директором закључује председник Управног одбора Института.

Радно време

Члан 11.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима директора, односно помоћника директора.

Запослени и директор могу се споразумети да један период радног времена у оквиру радног времена запослени обавља код куће.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив директора 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 приправности и висина накнаде за исту уређује се Законом или уговором о раду.

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

Радно време износи 40 часова недељно, ако Законом није друкчије одређено.

Распоред радног времена

Члан 12.

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан траје 8 часова.

Члан 13.

Директор је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред.

Изузетно, директор може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Прерасподела радног времена

Директор може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена, извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 40 часова недељно.

Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада

Члан 14.

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена. Време одмора урачунава се у радно време.

Дневни одмор

Члан 15.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор

Члан 16.

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

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

Директор може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

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

Годишњи одмор

Члан 17.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом.

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

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

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

Члан 18.

Минимални број дана годишњег одмора за једну календарску годину је 20 радних дана, с тим што се овај законски минимум увећава :

- По основу доприноса у раду,
- По основу радног искуства (стажа осигурања),
- По основу стручне спреме,
- По основу социјалних услова,
- По основу услова рада,
- Добровољно давање крви.

Члан 19.

Према доприносу у раду, дужина годишњег одмора се одређује на следећи начин :

- За директора Института и помоћнике директора – 3 радна дана,
- За остале запослене – 1 радни дан

Члан 20.

По основу радног искуства запосленом припада :

- Од 5-10 година радног стажа- 1 радни дан,
- Од 10-20 година радног стажа-2 радна дана,
- Од 20-30 година радног стажа-3 радна дана,
- Преко 30 година радног стажа -4 радна дана

Члан 21.

По основу стручне спреме запосленом припада :

- Самохраном родитељу са дететом до 14 година живота- 2 радна дана,
- Родитељу који има више од двоје деце до 14 година живота-2 радна дана,

Члан 22.

По основу услова рада запосленом припада :
До 2 радна дана по процени директора.

Члан 23.

По основу добровољног давања крви запосленом припада:
За добровољно давање крви преко 3 пута (према евиденцији из књижице даваоца крви) годишњи одмор се увећава за 2 радна дана.

Члан 24.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.
Запослени има право дванаестину годишњег одмора који је Законом утврђен као минималан (сразмерни део) за сваки месец рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 25.

Годишњи одмор се користи једнократно, или у два или 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.
Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са директором споразуме да годишњи одмор користи у више делова.
Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета-има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 26.

У случају коришћења колективног годишњег одмора у Институту, директор је дужан да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене 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 27.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању од 7 радних дана у оквиру календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице, смрти члана уже породице.
Чланом уже породице у смислу претходног става сматрају се : брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Поред право на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство 2 дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члан 28.

Истраживач има право на плаћено одсуство у циљу усавршавања у следећим случајевима :

- Израда мастер рада, односно специјалистичког академског- 15 радних дана
- Израда докторске дисертације- 30 радних дана

Неплаћено одсуство

Члан 29.

Запослени има право на неплаћено одсуство у трајању од 30 радних дана уколико његово одсуство не ремети процес рада, у следећим случајевима:

- Неговање члана уже породице,
- Стручно усавршавање,
- Одлазак у иностранство из приватних разлога

мировне ратне околности

Заштита запослених на раду

Члан 30.

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

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

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

Заштита личних података

Члан 31.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају у пословним просторијама Института и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и за исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Заштита материнства

Члан 32.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете ужива посебну заштиту према Закону о раду.

За време породичног одсуства и одсуства ради неге детета, запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Зараде, накнаде зарада и друга примања

Члан 33.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са Законом, овим Правилником, Уговором о раду и Уговором о реализацији Пројекта, који се закључује са Министарством просвете, науке и технолошког развоја РС.

Зарада запосленог састоји се из :

- Зараде коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду,
- Других примања

Под зарадом у смислу става 1-2 овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, **осим** :

- Отпремнине при одласку у пензију, у висини две просечне зараде. Под просечном зарадом сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику;
- Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог до висине неопорезованог износа, који је предвиђен Законом;
- Поклон поводом 8. марта, дана жена, у вредности до неопорезованог износа, који је предвиђен Законом, о чему одлуку доноси директор Института;
- Поклон за Божић деци запосленог старости до 15 година живота у вредности до неопорезиваног износа, који је предвиђен Законом, о чему одлуку доноси директор;
- За долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- За време проведено на службеном путу у земљи- до висине неопорезованог износа ;
- За време проведено на службеном путу у иностранству- до висине неопорезованог износа;
- За коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру;

- Смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Институт није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- Месечне исхрана у току рада за раде проведене на раду у висини 5% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике ✓
- Регреса за коришћење годишњег одмора , ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, у висини 50% просечне месечне зараде у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 дана. ✓
- Отпремнина по основу престанка радног односа према члану 179. став 5. тачка 1) Закона о раду, која износи -збир трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу у Институту, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.;
- Накнаду штете због повреде на раду и професионалног оболења.

Дневницу из става 4. алинеја 7. овог члана Институт може да исплати и лицу које није у радном односу у Институту, а које је Институт ангажовао ради обављања посла, односно вршења функције.

Регрес у смислу става 4. алинеја 11. исплаћује се у једнаким месечним износима, почев од јануара, закључно са 31.12 текуће године за текућу годину.

Члановима уже породице у смислу претходног става сматрају се брачни друг и деца запосленог

Члан 34.

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

Основна зарада

Члан 35.

Основна зарада истраживача одређена је Уговором о финансирању пројекта , закљученим са Министарством просвете, науке и технолошког развоја РС, а основна зарада помоћног особља одређена је уговором о раду.

Увећана зарада

Члан 36.

Запослени има право на увећану зараду , и то :

УВЕЋАНА

- По основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у Институту - најмање 0,4% од основице.
При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код повезаних лица са Институтом у складу са законом.
- Зарада директора увећава се 10%, а зарада помоћника директора 5%.

Минимална зарада

Члан 37.

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

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, времена проведеног на раду и пореза и доприноса које се плаћају из зараде.

Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде су следећи :

- Уколико истраживач на пројекту МПНТ добије 0 месеци, и самим тим 0 бруто зараду.
Одлука из става 3. овог члана важи најдуже 6 месеци.

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

Накнада зараде

Члан 38.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Отказ Уговора о раду од стране запосленог

Члан 39.

Запослени има право да Институту откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља директору Института у писаном облику, у отказном року који износи 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Радна дисциплина

Члан 40.

Запослени је дужан да послове на које је распоређен извршава уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштује овим Правилником прописану дисциплину, и то :

- Да чува имовину Института и да са њом поступа са пажњом доброг домаћина ;

- Да посао на који је распоређен обавља на месту и у време утврђено овим Правилником;
- Да послове врши у складу са правилима струке;
- Да чува пословну тајну;
- Да рационално користи радно време и средства за рад;
- Да извршава одлуке и налоге директора и непосредног руководиоца;
- Да негује колегијалне односе са другим запосленима;

Забрана конкуренције

Члан 41.

Уговором о раду утврђују се 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 може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом у Институту стекне широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције примењује се на подручју како Републике Србије, тако и земаља у окружењу.

Забрана конкуренције важи у периоду запослености у Институту.

Забрана конкуренције не важи ако Институт запосленом откаже уговор о раду, а за то није имао оправдан разлог у смислу одредаба закона.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 42.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду, има право на отказни рок у зависности од стажа осигурања, и то :

- осам дана (8), ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- петнаест дана (15), ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- тридесет дана (30), ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени, може у споразуму са директором Института, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини одређеној уговору о раду.

Члан 43.

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

На захтев ... директор Института може дати и оцену његовог понашања и резултата радних ... или у посебној потврди.

Члан 44.

Правилник ... се осмог дана од дана објављивања на огласној табли Института ...

Члан 45.

Даном ... престaje да важи Правилник о раду бр.16 од 16.01 2007.године

Истакнуто на
огласној табли
Датум 23.01.2015.г
d. Lujb

Председник Управног одбора,
Др Данило Томић



Служио на службу
Датум 31.01.2015.
B. Anlo

