

На основу члана 3. става 6. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 и 113/2017.), члана 5. Закона о запосленима у јавним службама („Службени гласник РС“, бр. 113/17, 95/18 и 86/19), и Закона о науци и истраживањима („Службени гласник РС“, бр. 49/2019) и Статута Института за економику пољопривреде (у даљем тексту: „**Институт**“), Управни одбор Института, дана 10.08.2020. усвојио је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са Законом о раду, Законом о запосленима у јавним службама и Законом о науци и истраживањима, утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Институту за економику пољопривреде (у даљем тексту: „**Институт**“), односно права и обавезе по основу рада у Институту.

II РАДНА ДИСЦИПЛИНА

Члан 2.

Запослени је дужан да послове на које је распоређен обавља законито, стручно и делотворно.

Запослени је дужан да извршава налоге директора.

Запослени је дужан да чува пословну тајну.

Запослени у Институту

Члан 3.

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

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 су: научни сарадник, виши научни сарадник и научни саветник.

Истраживачка радна места у Институту су: истраживач-приправник и истраживач-сарадник.

Стручна радна места у Институту су: стручни сарадник, виши стручни сарадник и стручни саветник.

Са истраживачима у научним, односно у истраживачким звањима, изабраним на научна, истраживачка и стручна радна места на која су распоређени истраживачи у научним, истраживачким и стручним звањима, 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.

III ПОПУЊАВАЊЕ РАДНИХ МЕСТА

Члан 4.

Радна места у Институту попуњавају се на један од следећих начина:

- Трајним премештајем;
- На основу споразума о преузимању закљученим са другим институтом;
- На други начин предвиђен законом.

Премештај запосленог

Члан 5.

Запослени на неодређено време може, због природе посла да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место у Институту.

Одговарајуће радно место је оно чији се послови раде у истом степену и врсти стручне спреме, односно образовања.

Запослени може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место ако то налаже организација рада у Институту, рационализација послова или други оправдани разлози.

Пре него што донесе решење о трајном распоређивању запосленог на друго радно место, врши се претходна провера стручних знања и вештина запосленог за рад на новом радном месту.

Споразум о преузимању

Члан 6.

Запослени на неодређено време може бити преузет од другог института, ако се споразумеју директори института и ако запослени на то пристане.

Такође, директори института могу да се споразумеју о узајамном преузимању запослених на неодређено време, на одговарајуће послове. И у овом случају неопходна је сагласност запослених.

У случају преузимања из става 1. и 2. овог члана закључује се споразум о преузимању.

Заснивање радног односа спровођењем конкурса

Члан 7.

Заснивање радног односа може да се реализује и спровођењем конкурса.

Члан 8.

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

Члан 9.

Уколико се ангажовање нових лица врши спровођењем конкурса, одлуку о спровођењу конкурса доноси директор и именује конкурсну комисију, након чега се конкурс објављује у дневним новинама.

Члан 10.

Конкурс садржи податке о Институту, радном месту, условима за запослење, месту рада, стручној оспособљености, знањима и вештинама, року у коме се подносе пријаве, лично име лица задуженог за давање обавештења о конкурсима и другим подацима у складу са законом.

Рок за подношење пријава на конкурс је 10 дана, од дана оглашавања.

Члан 11.

Конкурсна комисија одлучује о избору кандидата који је са најбољим резултатом испунио мерила прописана за избор.

Конкурсна комисија о свом раду води записник који потписују сви чланови конкурсне комисије.

Члан 12.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да у року од 8 дана од дана пријема одлуке о избору изјави приговор директору Института, ако сматра да изабрани кандидат не испуњава услове или да су се у изборном поступку десиле такве неправилности које би могле да утичу на законитост његовог исхода.

О приговору се одлучује у року од 7 дана од дана његовог доношења.

Члан 13.

Ако директор у утврђеном року не одлучи о приговору из члана 11. овог Правилника или ако је незадовољан коначном одлуком по приговору, кандидат може да оствари заштиту пред судом опште надлежности у року од 15 дана од истека рока за одлучивање директора, односно од достављања одлуке по приговору.

Члан 14.

Одредбе чланова 6 - 12. овог акта не примењују се на заснивање радног односа истраживача у Институту.

Уговор о раду

Члан 15.

Радни однос се заснива уговором о раду, у складу са Законом о раду, по правилу на неодређено време.

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 према Правилнику о организацији и систематизацији послова у Институту;
- Врсту радног односа (на неодређено или одређено 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 одмора.

Уколико запослени обавља послове више радних места из Правилника о организацији и систематизацији послова, уносе се називи свих радних места чије послове обавља и уноси се дужина радног времена на сваком радном месту, тако да укупно радно време запосленог не може да буде дуже од пуног радног времена.

Члан 16.

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 рад ни однос са Институтом, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

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

- Болест запосленог;
- Тежа болест члана породице;
- Смртни случај члана уже породице;
- Позив војних или државних органа на војне дужности или на захтев органа унутрашњих послова и сл.;
- Застој у саобраћају као оправдана сметња да се запослени јави на рад, уколико му је пребивалиште ван места рада;
- Виша сила (земљотрес, поплаве, пандемија вируса и сл.).

Радни однос на одређено време

Члан 17.

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 околности.

Радни однос на одређено време може да траје непрекидно или са прекидима најдуже у року одређеном законом.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Уговор о правима и обавезама директора

Члан 18.

Председник Управног одбора Института закључује са директором уговор о раду којим се уређују његова права и обавезе, док траје мандат директора.

Директор може бити само лице које има радно искуство у трајању од најмање четири година у руковођењу научноистраживачким пословима.

Ако је за директора именовано лице из реда запослених у Институту, доноси се решење о његовом премештају на радно место директора које замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Директор који је именован из реда запослених код другог послодавца (друге јавне службе) остварује право на мировање радног односа на основу решења о именовану.

Распоређивање запослених

Члан 19.

Запослени се распоређује на радно место ради чијег вршења је засновао радни однос.

Члан 20.

За време трајања радног односа запослени може бити привремено премештен на друге послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме.

Директор доноси решење о привременом премештају запосленог због повећаног обима посла, када треба заменити запосленог који је на боловању и у другим оправданим случајевима.

Уколико је то повољније за запосленог, он задржава плату радног места на које је био распоређен пре него што је привремено премештен на друго радно место.

Привремени премештај траје најдуже 45 радних дана за 12 месеци рада.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 21.

Пуно радно време у Институту износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Радна недеља по правилу траје пет радних дана.

Почетак и завршетак радног времена у току радног дана утврђује се посебном одлуком директора Института.

Непуно радно време

Члан 22.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена у смислу члана 51. Закона о раду.

Запослени са дететом испод 7 година старости, има право да на свој лични захтев, из радног односа са пуним радним временом пређе у радни однос са непуним радним временом најмање $\frac{1}{2}$ пуног радног времена.

Прековремени рад

Члан 23.

На захтев директора Института, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у следећим случајевима:

- Елементарне непогоде (земљотрес, поплава, провала облака, пожар и сл.);
- Изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;

- Потребе да се без одлагања изврши одређени посао који се по прописима или по наређењу државних органа мора завршити у одређеном року;
- Замена изненада одсутног запосленог, ради омогућавања нормалног процеса рада.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 4 сата дневно, односно 8 сати недељно.

Институт је дужан да води евиденцију о прековременом раду запослених.

Члан 24.

Не може да се одреди рад дужи од пуног радног времена:

- Запосленом којем би по налазу лекара такав рад могао да погорша здравствено стање;
- Запосленој жени за време трудноће, односно са дететом до 3 године старости.

Члан 25.

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 року од 48 часова унапред, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Евиденција доласка и одласка са посла

Члан 26.

Институт је у обавези да води евиденцију доласка и одласка са посла запослених, ради остваривања права и утврђивања одговорности запослених.

V СПРЕЧАВАЊЕ СУКОБА ИНТЕРЕСА

Забрана примања поклона и коришћења рада у јавној служби

Члан 27.

Запослени не сме да прима поклоне, услуге или било какву корист за себе или повезана лица, а који могу да утичу на непристрасно или професионално обављање послова, осим протоколарног поклона и пригодног поклона мање вредности.

Запослени не сме да користи рад у јавној служби да би утицао на остваривање својих права или права повезаних лица.

Ограничење оснивања привредних друштава, јавних служби и бављење предузетништвом

Члан 28.

Запослени може да оснује, односно да буде власник удела привредног друштва, јавне службе или да се бави предузетништвом ако то није забрањено законом, односно другим прописом, ако тиме не ствара могућност сукоба интереса.

Сукоб интереса у смислу става 1. овог члана постоји ако запослени, односно радно ангажовани има приватни интерес који утиче или може да утиче на непристрасно обављање послова његовог радног места. Приватни интерес нарочито постоји ако обављањем послова свог радног места запослени, односно радно ангажовани ствара или може да створи корист или погодност за себе или другог послодавца код кога додатно обавља рад, односно у другим случајевима прописаним законом.

Запослени је дужан да у року од три дана од дана сазнања да постоји сукоб интереса, пријави директору Института постојање свог приватног интереса који може да утиче на непристрасно обављање послова његовог радног места.

Директор је дужан да предузме мере у складу са законом којима се може отклонити сукоб интереса.

Допунски рад

Члан 29.

Запослени који ради са пуним радним временом у Институту може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до 1/3 пуног радног времена.

Запослени је дужан да о допунском раду писмено обавести директора Института.

Уговор о обављању приправничког стажа

Члан 30.

Лице у својству приправника може да заснује радни однос у Институту на неодређено или одређено време док траје приправнички стаж.

Престанак радног односа приправника

Члан 31.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, радни однос престаје ако не положи стручни испит у складу са законом у року од 6 месеци од дана окончања приправничког стажа.

За време док не положи стручни испит након окончања приправничког стажа, приправник из става 1. овог члана остварује права по основу рада као приправник. Приправнику који је засновао радни однос на одређено време радни однос престаје даном истека приправничког стажа и не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 32.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора урачунава се у радно време.

Дневни одмор

Члан 33.

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

Недељни одмор

Члан 34.

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

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

Ако је неопходно да запослени ради недељом, директор је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 35.

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 36.

Минимални број дана годишњег одмора за једну календарску годину је 20 радних дана, а највише 35 радних дана. Законски минимум се 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 37.

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

- За директора и помоћника директора: 3 радна дана;
- За остале запослене: 1 радни дан.

Члан 38.

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 39.

По основу стручне спреме запосленом припада:

- Запосленом са II степеном стручности: 1 радни дан;
- Запосленом са IV степеном стручности: 2 радна дана;
- Запосленом са V степеном стручности: 3 радна дана;
- Запосленима са VII степеном стручности: 4 радна дана;
- Запосленима са мастер звањем, односно магистратуром: 5 радних дана;
- Запосленима са VIII степеном стручности: 6 радних дана.

Члан 40.

По основу социјалних услова запосленом припада:

- Самохраном родитељу са дететом до 14 година старости: 2 радна дана;
- Родитељу који има више од двоје деце до 14 година старости: 2 радна дана.

Члан 41.

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

Члан 42.

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 43.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора који је Законом утврђен као минималан (сразмеран део) за сваки месец рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 44.

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 недеље непрекидно у току календарске године, а остатак, најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор 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 45.

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.

Члан 46.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Плаћено одсуство

Члан 47.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању од 7 радних дана у оквиру календарске године, у случајевима: склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице, смрти члана уже породице.

Чланом уже породице у смислу претходног члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

Члан 48.

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

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

Неплаћено одсуство

Члан 49.

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
- и других разлога по одобрењу послодавца.

VII МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И РОКОВА ЗА ИЗБОР У ВИШЕ ЗВАЊЕ

Члан 50.

За време породилског одсуства, боловања дужег од три месеца, обављања јавне функције, случајева из овог Правилника и закона који уређује науку и истраживања, као и у другим случајевима када запослени распоређен на радно место у истраживачком звању 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.

VIII ЗАШТИТА

Заштита запослених на раду

Члан 51.

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

Запослени је дужан да поштује пропис 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 52.

Запослени има право увида у свој персонални досије који се чува у пословним просторијама Института и има 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.

Заштита материнства

Члан 53.

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

За време породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета, запослена жена, не може добити отказ уговора о раду.

За време одсуства из става 2. овог члана запослена жена има право на накнаду зараде, у складу са законом.

IX ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Право на зараду и друга примања

Члан 54.

Запослени у Институту има право на основну зараду, део зараде за радни учинак, увећану зараду и друга примања у складу са законом којим се уређује систем плата у складу са законом.

Лица која су ангажована ван радног односа у Институту могу да остваре право на новчану накнаду за свој рад у складу са законом.

Ако је уговором о раду одређено да запослени обавља послове више радних места, основна плата одређује се за свако радно место сразмерно времену проведеном на раду на том радном месту.

Основна зарада

Члан 55.

Основна плата одређује се множењем основице са коефицијентом за обрачун плате, у складу са решењем надлежног министарства.

Основна плата одређује се за радно место за које је запослени закључио уговор о раду, односно на које је премештен у складу са законом.

Основица за обрачун и исплату основне плате запосленом утврђује се у складу са законом којим се уређује систем плата у јавном сектору, у складу са решењем надлежног министарства.

Основица из претходног става служи за обрачун месечне плате запосленог, у складу са решењем надлежног министарства.

Платне групе, платни разреди и коефицијент радног места

Члан 56

Правилником о систематизацији и организацији послова врши се сврставање радних места у платне групе и платне разреде и одређивање почетног коефицијента за она радна места која су упоредива са радним местима на којима се обављају исти или слични послови као на радним местима која се утврђују актом Владе.

Правилник из претходног става доноси директор.

Сврставање радног места директора у платни разред и одређивање почетног коефицијента за запослене чија су радна места упоредива са оним радним местима која се утврђују актом Владе, одређује се одлуком послодавца.

Износ зараде истраживача одређен је решењем министарства надлежног за научноистраживачку делатност, на основу којег се месечно опредељују и обезбеђују средства за зараде истраживача.

Основна цена рада одређује се месечно.

Запослени има право на додатак за зараду уколико су испуњени услови из закона и аката послодавца.

Месечну зараду истраживача чини бруто износ који уплаћује министарство надлежно за научноистраживачку делатност према решењу које се доставља Институту.

Месечни износ зараде одређен решењем министарства надлежног за научноистраживачку делатност за сваког истраживача садржи део накнаде регреса за годишњи одмор и топли оброк.

Месечни износ зараде административно техничког и помоћног особља, утврђен на начин описан овим актом садржи и трошкове на име накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора, сходно уплатама које врши министарство надлежно за науку.

Увећање зараде директору

Члан 57.

Директор Института има право на увећану зараду по основу руковођења, и то 30% од основне зараде.

Увећање зараде из сопствених прихода

Члан 58.

Запосленом у Институту, може се увећати основна плата сразмерно учешћу трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода.

Елементи за утврђивање трошкова рада запосленог из става 1. овог члана уређују се посебним правилником.

Увећање основне зараде по запосленом врши се на основу одлуке директора Института у складу са посебним правилником.

Увећана зарада због додатног оптерећења на послу

Члан 59.

Увећана плата за евентуално додатно оптерећење на послу одредиће се одлуком директора.

Увећање плате за евентуално додатно оптерећење на послу искључује увећање плате за обављање истих послова у прековременом раду.

Право на друга увећања плате

Члан 60.

Запослени остварује право на увећање плате за рад на дан празника, који није радни дан, прековремени рад и минули рад применом закона којим се уређује систем плата у јавном сектору.

Део средстава који је од укупно утврђеног износа средстава за плате намењен за увећање плате, одређује се годишњим финансијским планом Института.

X ВРЕДНОВАЊЕ РАДНЕ УСПЕШНОСТИ

Члан 61.

Циљ вредновања радне успешности је напредовање кроз платне разреде, односно увећање плате на основу радне успешности изнад очекиване, правилан одабир запосленог ради упућивања на стручно усавршавање, изрицање мера за неостваривање очекиваних резултата запосленог на радном месту.

Члан 62.

Радна успешност запосленог се прати током целе календарске године, а вреднује се најмање једном у току календарске године.

Посебним правилником уређују се начин праћења рада, поступак вредновања и мерила за вредновање радне успешности запосленог.

Вредновање радне успешности директора

Члан 63.

Управни одбор Института врши вредновање радне успешности директора, једном годишње.

Вредновање из става 1. овог члана врши се на основу оствареног Програма рада Института, унапређеног процеса рада и квалитета рада Института, остварених резултата рада запослених и других мерила.

Минимална зарада

Члан 64.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду у складу са Законом о раду.

XI ПРАВО НА НАКНАДУ ТРОШКОВА

Члан 65.

Запослени има право на накнаду трошкова:

- Превоза за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- За време проведено на службеном путу;
- За смештај и исхрану док ради и борави на терену.

Члан 66.

Деца запослених до 14 година старости, укључујући и децу која у тој календарској години пуне 14 година старости, могу имати право на поклон за новогодишње празнике у висини до неопорезивог износа.

Средства за исплату из става 1. обезбеђују се из сопствених прихода Института и планирају се финансијским планом Института, на почетку календарске године.

XII ПРАВО НА ОТПРЕМНИНУ

Члан 67.

Запослени остварује право на отпремнину због испуњавања услова за остваривање права на пензију у висини три просечне плате у Институту, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније.

Просечном платом сматра се она плата која је остварена у последња три месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у последња три месеца према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

Отпремнина запосленом који је утврђен вишком

Члан 68.

Запосленом коме престане радни однос на неодређено време услед технолошких, економских и организационих промена Институт је дужан да исплати отпремнину у висини збира 1/3 просечне плате запосленог за сваку навршену годину радног стажа код свих послодаваца одређених према закону.

Средства за исплату отпремнине планирају се и обезбеђују у финансијском плану Института и исплаћују се запосленом пре престанка рада.

Отпремнина запосленом коме је престао радни однос услед рационализације и оптимизације

Члан 69.

Институт је дужан да запосленом у случају престанка радног односа услед рационализације и оптимизације утврди право на отпремнину која се исплаћује из средстава која су предвиђена у буџету Републике Србије.

Висина отпремнине одређује се одлуком Владе Републике Србије.

Отпремнину из става 2. овог члана Институт исплаћује запосленом у року од 30 дана од дана престанка радног односа, осим у случају престанка рада Института, када се исплаћује даном престанка радног односа запосленог.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 70.

Институт и запослени могу да закључе писмени споразум о престанку радног односа.

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

Овај Споразум представља коначан акт по коме запосленом престаје радни однос, па због тога није потребно да се доноси решење о томе после закључења споразума.

Престанак радног односа по сили закона

Члан 71.

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

- Када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
- Ако не положи посебан стручни испит који је услов за рад на радном месту, истеком последњег дана рока у којем је запослени према условима утврђеним Законом о запосленима у јавним службама дужан да положи стручни испит;
- Истеком мандата директора који није именован из реда запослених у Институту, истеком последњег дана мандата;
- Ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности, даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- Ако му је 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 правноснажне одлуке;
- Ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци, даном ступања на издржавање казне;
- Ако му је 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 те мере;
- У случају престанка рада Института, у складу са законом.

Истраживачу који је навршио 65 година живота може се продужити радни однос уговором са Институтотом на одређено време у трајању до пет година, ако има најмање 20 година радног искуства у научноистраживачкој делатности, пет година рада у том институту и ако је након стицања звања научни саветник испунио услове који су

потребни за стицање научног звања научни саветник, у складу са овим законом. Статутом Института се могу прописати додатни критеријуми које истраживач мора да испуни да би му се продужио радни однос.

Одлуку о продужењу радног односа истраживача из претходног става доноси директор Института, а одлуку о продужетку радног односа истраживача који је на дужности директора Института доноси управни одбор института.

Одлука из претходног става 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.

Отказ који даје запослени

Члан 72.

Запосленом престаје радни однос писменим отказом уговора о раду.

Отказ из става 1. овог члана запослени доставља директору Института најмање 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказ од стране Института

Члан 73.

Институт може да запосленом откаже радни однос:

- Ако постоје оправдани разлози који се односе на радну способност и понашање;
- Ако својом кривицом учини тежу повреду обавеза из радног односа, односно повреду радне дисциплине;
- Ако се не врати на рад у Институт у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно члана 100. Закона о раду;
- Ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом.

Отказ због радне способности запосленог и његовог понашања

Члан 74.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове у погледу здравствене (психичке и физичке) способности које су као посебан услов за рад на радном месту за које је запослени закључио уговор о раду, утврђене законом, а нема другог одговарајућег места на које може бити премештен и за које испуњава услове за рад, односно ако је радна успешност запосленог вреднована испод очекиване.

Отказ због тежих повреда обавеза из радног односа, односно повреда радне дисциплине

Члан 75.

Директор Института може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини тежу повреду обавеза из радног односа, односно повреду радне дисциплине, и то:

- Неоправдано одбије извршење налога директора мимо услова одређених овим законом;
- Незаконито, ненаменски или неодговорно користи и располаже финансијским и другим средствима;
- Несавесно, неблаговремено или немарно извршава послове свог радног места или налоге директора;

- Обавља додатни рад супротно забрани директора која је дата у складу са законом;
- Оснивач је, односно има власништво или удео привредног друштва, јавне службе или се бави предузетништвом супротно закону;
- Одбија да пређе на радно место на које је премештен или неоправдано одбија да обавља послове тог радног места у случајевима када није потребна сагласност запосленог;
- Недолично, насилнички или увредљиво се понаша према запосленима;
- Неоправдано изостане са рада најмање три узастопна радна дана;
- У року од шест месеци изврши најмање две лакше повреде обавеза из радног односа утврђене решењем којим је изречена одговарајућа мера;
- Не поштује радну дисциплину прописану овим Правилником и актом директора Института;
- Ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са Законом о раду;
- Ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- У другим случајевима утврђеним Законом.

Поступак пре престанка радног односа и изрицање других мера

Члан 76.

Директор је дужан да пре отказа уговора о раду из члана 75. овог Правилника спроведе поступак отказа.

Директор је дужан да у поступку отказа образује комисију из реда запослених, која сачињава извештај о свим подацима и околностима које могу бити од утицаја на одлуку о отказу.

Комисија се састоји од три члана.

Комисија је дужна да утврди све неопходне чињенице, укључујући и саслушање запосленог, како би заузела правилан став.

Чланови Комисије за свој рад немају право на надокнаду.

Члан 77.

Директор може, ако постоје олакшавајуће околности, да уместо отказа запосленом изрекне једну од следећих мера:

- Опомену са најавом отказа, ако у наредном року од шест месеци учини исту тежу повреду обавеза из радног односа;
- Умањење плате у висини од 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате.

Отказ због потреба Института

Члан 78.

Запосленом на неодређено време може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе Института, и то:

- Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

- Ако се услед рационализације и оптимизације рада јавних служби на основу одлуке Владе утврди обавеза смањења броја запослених у Институту или престанак рада Института;
- Ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу Закона о раду;
- У случају из става 1. тачка 3) овог члана може престати радни однос и запосленом на одређено време.

XIV ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ ОБАВЕЗА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 79.

Запослени је одговоран за лакше повреде обавеза из радног односа. Лакшом повредом сматра се:

- Несавесно чување службених списа без наступања штетних последица;
- Неоправдано необавештавање директора о разлозима спречености доласка на раду року од 24 часа од настанка разлога.

Члан 80.

За лакше повреде из члана 79. овог Правилника директор може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

- опомену;
- умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, која се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 81.

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

Члан 82.

Даном ступања на снагу овог Правилника, Правилник о раду бр. 30, од 21.03.2015. године, престаје да важи.

Председница Управног одбора

Проф. др Зорица Васиљевић

