



Универзитет у Београду
Институт за хемију технологију и металургију
Институт од националног значаја за Републику Србију

Његошева 12, 11001 Београд, П. фах 473
Телефони: централа 3640-232; ген. директор 3640-227; факс: 3640-234
E-mail: ihtm@ihtm.bg.ac.rs; <http://www.ihtm.bg.ac.rs>
ПИБ: 100160355, ЈБКЈС:81325; Матични број: 07805497, Жиро рачун: 205-67093-84

54-1 / 22.01.2026.

ПРАВИЛНИК О РАДУ



Универзитет у Београду
Институт за хемију, технологију и металургију
Институт од националног значаја за Републику Србију

Бр. 54-1

22.01. 20 26 год

БЕОГРАД, Његошева 12

Београд, јануар 2026.

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење и 109/2025 -др. закон), члана 63. Закона о науци и истраживањима („Сл. гласник РС“, број 49/2019 и 108/25), члана 22. Статута Института за хемију, технологију и металургију – ИХТМ у Београду, дана 22. јануара 2026. године директор Института доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Правилником о раду Института за хемију, технологију и металургију (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом о раду и Законом о науци и истраживањима уређују се права, обавезе и одговорности Запослених у Институту (у даљем тексту: Послодавац), из области рада и радних односа, као и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права Запослених на раду и по основу рада.

Средства за финансирање научноистраживачке делатности Института обезбеђују се из:

- 1) буџета Републике Србије,
- 2) средстава Фонда за науку Републике Србије,
- 3) средстава привредних друштава, удружења и других организација,
- 4) сопствених прихода научноистраживачких организација,
- 5) средстава домаћих фондова и задужбина и поклона правних и физичких лица,
- 6) средстава страних фондација, правних и физичких лица и донација,
- 7) других извора.

Члан 2.

Правилник о раду примењује се на све Запослене, као и на ангажоване по основу рада ван радног односа уколико то није у супротности са Законом о раду.

Запослени у Институту (у даљем тексту: Запослени) су:

1. Истраживачи и
2. Стручно, административно-техничко и помоћно особље.

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

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

- истраживач-приправник;
- истраживач-сарадник;
- научни сарадник;
- виши научни сарадник и
- научни саветник.

Стручно, административно-техничко и помоћно особље су лица која обављају стручне, административно-техничке и помоћне послове.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности који нису регулисани овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду, Закона о науци и истраживању, закона којим се уређује рад запослених у јавним службама, других законских и подзаконских прописа, као и општих аката Института.

Члан 4

Овим Правилником се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада Запослених од права и услова рада утврђених Законом и Уговором о раду.

2. Трајање звања и поступак реизбора

Члан 5.

Звање истраживач-приправник стиче кандидат који има завршен други степен академских студија који му омогућава упис на докторске академске студије, са просечном оценом најмање (8) и има уписане докторске студије. Истраживач-приправник бира се на период од три године, а звање стиче одлуком Научног већа Института.

Ради спровођења поступка за стицање звања истраживач-приправник Научно веће утврђује испуњеност услова за избор у звање истраживач-приправник и доноси одлуку о избору на истој седници.

Звање истраживач-сарадник може стећи кандидат који је у статусу студента докторских академских студија, има пријављену тему докторске дисертације, а који је претходне степене студија завршио са укупном просечном оценом најмање осам (8), бави се научноистраживачким радом и има бар један објављен рецензиран научни рад. Истраживач-сарадник бира се на период од четири године, без права на реизбор, а звање стиче одлуком Научног већа Института, на основу извештаја комисије коју је Веће именovalo.

Истраживач-сарадник је у обавези да у року утврђеним прописима о високом образовању заврши докторске академске студије и има објављене научне радове.

Извештај комисије за оцену испуњености услова за избор у истраживачко звање истраживач-сарадник учиниће се доступним јавности објављивањем на интернет презентацији Института.

Звање научног сарадника и вишег научног сарадника стиче се за период од пет година, без ограничења броја реизбора, а звање научног саветника је трајно.

Постојеће научно звање траје до окончања благовремено покренутог поступка стицања вишег научног звања, односно реизбора у постојеће звање.

Реизбор је поступак поновног стицања истог звања за кандидате који нису стекли више научно звање. Ближи услови за реизбор, као и поступак реизбора уређују се актом којим се регулише поступак и начин вредновања, и квантитативног исказивања научнистраживачких резултата истраживача који доноси министар.

Извештај комисије за оцену испуњености услова за избор, односно реизбор у научно звање учиниће се доступном јавности објављивањем на интернет презентацији Института.

Ако истраживач у звању научног сарадника и вишег научног сарадника не буде реизабран у одговарајуће звање, распоређује се на упражњено радно место које одговара његовој стручној спреми, у складу са општим актом Института, а ако таквог радног места нема, истраживачу престаје радни однос у Институту.

Ако истраживач у звању истраживача-сарадника након истека периода из става 3. овог члана, не буде изабран у одговарајуће звање, распоређује се на упражњено радно место које одговара његовој стручној спреми, у складу са општим актом Института, а ако таквог радног места нема, истраживачу престаје радни однос у Институту.

Стечена научна, односно истраживачка звања престају да важе избором у више звање или одузимањем звања.

Члан 6.

Истраживачи са научним, односно истраживачким звањем покрећу поступак за стицање вишег звања, односно реизбора, најкасније шест месеци пре истека периода на који су бирани у одређено звање.

Поступак за стицање вишег звања може се покренути и раније, на образложен захтева Института или истраживача.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос заснива се са лицем које испуњава опште услове утврђене Законом и друге услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, услови потребни за обављање послова, врста и степен стручне спреме, односно образовања, радног искуства и посебних знања и способности.

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

Члан 8.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим Запосленим доноси директор Института.

Члан 9.

Запослени у Институту заснивају радни однос у складу са Законом о раду и Законом о науци и истраживањима.

Члан 10.

У Институту не постоје послови са посебним условима рада, као ни послови на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења.

2. Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос се заснива Уговором о раду.

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

Уговор о раду закључују Запослени и Послодавац и може да се закључи на одређено и на неодређено време у складу са Законом о раду и Законом о науци и истраживањима.

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

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 12.

Уговор о раду закључује се у писаном облику пре ступања на рад Запосленог, у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје Запосленом, а два задржава Послодавац.

Уговором о раду са Запосленим може се уговорити забрана конкуренције свих или дела послова за које је Запослени засновао радни однос са Послодавцем на територији Републике Србије, ако их обавља у своје име и за свој рачун, или у име и за рачун другог правног или физичког лица, а без сагласности Послодавца.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Послодавца;
- 2) лично име Запосленог, место пребивалишта, односно боравишта Запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања Запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које Запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено)
- 10) новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања Запосленог;
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која Запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 3. тач. 11-13 овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, Правилником о раду или другим актом Послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

Овим Правилником и Уговором о раду утврђују се повреде радних обавеза и непоштовање радне дисциплине због којих Послодавац може Запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3. Пробни рад

Члан 13.

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

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

Члан 14.

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

Комисија из става 1. овог члана састављена је од 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 седам дана пре истека рока одређеног за пробни рад.

Члан 15.

Ако Запослени у току трајања пробног рада покаже задовољавајуће резултате рада, остаје у радном односу, а уколико Запослени не покаже задовољавајуће резултате рада, директор отказује уговор о раду.

Члан 16.

За време пробног рада Запослени и Послодавац могу отказати уговор о раду, са отказним роком који износи пет радних дана.

4. Радни однос на одређено време

Члан 17.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са Законом о раду и Законом о науци и истраживањима.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду на одређено време на основу којих се радни однос са истим Запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 18.

Послодавац са Запосленим може да заснује радни однос са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног Послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог Послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

6. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 19.

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

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

Основна плата запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне плате запосленог који ради на истим пословима у просторијама Послодавца.

7. Уговор о правима и обавезама директора

Члан 20.

Радни однос директора заснива се у складу са Законом.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се Уговором о раду у складу са Законом и Статутом Института.

Уговор о раду са директором закључује председник Управног одбора Института.

III РАДНО ВРЕМЕ, ОДМЊРИ И ОДСУСТВА

Члан 21.

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

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

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

1. Пуно радно време

Члан 22.

Радно време Запослених износи 40 часова недељно, односно осам сати дневно.

2. Прековремени рад

Члан 23.

На основу писаног налога надређеног Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, у случају: више силе, непланираног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се послови заврше у одређеном року.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад, односно осам часова недељно и 32 часа месечно.

Послодавац је дужан да након обављеног прековременог рада а најкасније до 5. дана у наредном месецу донесе решење о прековременом раду које је основ за исплату.

Решење о прековременом раду не може бити донето без извештаја запосленог који је одобрио његов надређени.

3. Распоред радног времена

Члан 24.

Радна недеља по правилу траје пет радних дана.

Радни дан по правилу траје осам часова дневно.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље одређује директор.

У случају када природа посла и организација рада то дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се одредити у одређеном временском интервалу (клизно радно време), о чему одлуку доноси директор на основу мишљења руководиоца Центра или руководиоца сектора.

Члан 25

Послодавац је дужан да обавести Запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Послодавац може у изузетним случајевима, да обавести Запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не у краћем року од 48 (четрдесет осам) часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

4. Прерасподела радног времена

Члан 26.

Одлуком Послодавца пуно радно време се може прерасподелити у случају када то захтева природа посла, ефикаснија организација рада, рационалније коришћење средстава за рад и радног времена, као и ради извршења одређених послова у унапред договореним 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 пуног уговореног радног времена Запосленог.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

5. Евиденција доласка и одласка са посла

Члан 27.

У Институту се води евиденција доласка и одласка са посла Запослених ради остваривања права и утврђивања одговорности Запослених по основу присуства на раду.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 28.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, на дневни и недељни одмор у складу са Законом.

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 29.

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

Запослени који ради дуже од четири часа, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

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

Време одмора из става 1, става 2. и става 3. овог члана, урачунава се у радно време.

Члан 30.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада.

Члан 31.

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

Запослени који ради у смислу члана 57. Закона о раду има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Члан 32.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 66. Закона о раду.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Изузетно од става 1. овог члана, Запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

2. Годишњи одмор

Члан 33.

У свакој календарској години, Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом о раду.

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

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

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 34. овог Правилника (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 34.

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

- а) допринос на раду до три радна дана
- б) радно искуство
 - од пет до 10 година стажа осигурања – један радни дан,
 - од 10 до 20 година стажа осигурања – два радна дана,
 - од 20 до 30 година стажа осигурања – три радна дана
 - преко 30 година стажа осигурања – четири радна дана
- в) стручна спрема (ниво квалификације)
 - сваки ниво до нивоа 4. квалификације (раније нижи степен стручне спреме) – један радни дан,
 - ниво 4. квалификације који се стиче завршавањем средњег образовања у четворогодишњем трајању (раније четврти степен стручне спреме) – два радна дана,

- ниво 5. и 6.1 квалификације (раније виша стручна спрема, односно завршена висока школа у трогодишњем трајању) – три радна дана,
 - ниво 6.2 квалификације (раније висока стручна спрема) – четири радна дана,
 - ниво 7.1 и 7.2 квалификације (раније магистар наука, односно мастер) – пет радних дана,
 - ниво 8. докторске студије (раније доктор наука) – шест радних дана,
- г) социјални услови

- инвалиду рада и војном инвалиду – два радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – два радна дана,
- родитељу који има више од троје деце до 14 година живота – два радна дана.

Трајање годишњег одмора по свим основама из става 2. овог члана не може бити дуже од 35 радних дана.

Допринос на раду уређује се одлуком директора, а у складу са одредбама члана 35. овог Правилника.

Члан 35.

Допринос на раду представља такво ангажовање Запосленог у обављању послова којим се знатно доприноси ширењу угледа Института као научноистраживачке установе.

Оцену доприноса на раду доноси директор на предлог руководиоца центра или друге организационе јединице.

3. Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 36.

Годишњи одмор користи се 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 Послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години 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 37.

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

Начелни план коришћења годишњих одмора, по предлозима Запослених, израђује се по Центрима, односно секторима до краја марта за текућу годину.

Захтев за коришћење годишњег одмора Запослени подноси најмање 15 дана пре почетка годишњег одмора. У случају непредвиђених околности Запослени може да поднесе захтев за коришћење годишњег одмора и у краћем року.

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

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

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

Члан 38.

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

Члан 39.

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора у Институту или у организационом делу Института, а на предлог руководиоца Центра или сектора, директор може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи Запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли и интерним странама сајта, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено Запосленима.

Члан 40.

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.

У случају престанка радног односа, Послодавац је дужан да Запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне плате у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио-ног годишњег одмора.

4. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 41.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у укупном трајању до пет радних дана, у току календарске године, у следећим случајевима:

1. ступања Запосленог у брак – три радна дана;
2. порођаја супруге или ванбрачне жене Запосленог – пет радних дана;
3. порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
4. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – два радна дана;
5. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – један радни дан, а из једног у друго насељено место – три радна дана;
7. полагања стручног или другог испита – један радни дан, а укупно пет радних дана у току једне календарске године;
8. учествовања на радно-производним такмичењима која организује синдикат – најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
9. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – пет радних дана;
10. теже болести члана уже породице – пет радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана Запослени има право на плаћено одсуство још у случају:

- 1) смрти члана уже породице – пет радних дана,
- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви

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

Послодавац може да одобри Запосленом одсуство из ст. 1. и 2. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 3. овог члана и за друга лица која живе у заједничком домаћинству са Запосленим, у трајању утврђеном решењем Послодавца.

Запослени има право на плаћено одсуство, ради научног и стручног усавршавања, у следећим случајевима:

- израда мастер рада – три радна дана,
- израда докторске дисертације – седам радних дана,
- полагање стручног или другог испита, односно стручног оспособљавања стручног, административно-техничког и помоћног особља – до седам радних дана,
- истраживачу у научном звању после пет година рада проведених 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.

За постигнуте резултате у раду, директор Института може Запосленом да одобри до седам дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 42.

Запослени који похађа докторске студије или коме је омогућена израда докторске дисертације, има право на плаћено одсуство у непрекидном трајању од:

1. за полагање испита на мастер и докторским студијама – два радна дана;
2. за одбрану мастер рада и докторске дисертације, као и полагање стручног испита – пет радних дана.

5. Неплаћено одсуство

Члан 43.

Послодавац може Запосленом да одобри одсуство без накнаде плате, (неплаћено одсуство) у следећим случајевима:

- учествовање Запосленог у оквиру међународне научне и културно-просветне сарадње, односно усавршавања или специјализације о трошку Запосленог – до 30 радних дана, ако није у интересу Института,
- у случају смрти сродника за које није предвиђено плаћено одсуство – два радна дана,
- обављања приватних послова (рекреативни одмор, лечење о трошку радника и друго) – до 20 радних дана, и
- у другим случајевима када то процени Послодавац.

За време неплаћеног одсуства Запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита Запослених

Члан 44.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Послодавац је дужан да Запосленом обезбеди прописане услове за безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са природом посла, прописаним мерама и нормативима безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да, у складу са прописима, својим актима уреди спровођење безбедности и заштите здравља на раду Запослених.

Члан 45.

Запослени је дужан да поштује прописе и утврђене стандарде о безбедности и заштити живота и здравља на раду, како не би угрозио своју безбедност и здравље, безбедност и здравље Запослених и свих других лица, као и да обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

2. Заштита личних података

Члан 46.

Запослени има право увида у све документе који садрже његове личне податке који се чувају код Послодавца и право да захтева брисање свих података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на Запосленог не могу да буду доступни трећим лицима, осим у случајевима и под условима утврђеним Законом или ако је потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке Запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само Запослени који је као обрађивач за то овлашћен од стране Послодавца, односно Запослени који обавља кадровске послове.

Члан 47.

Општа заштита Запослених, заштита омладине, материнства и особа са инвалидитетом и Запосленог са здравственим сметњама, остварује се у складу са Законом о раду.

VI ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 48.

Послодавац је дужан да Запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запослени може да се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад у земљи и иностранству, о чему одлуку доноси директор Института.

Права и обавезе између Послодавца и Запосленог у случају из става 3. овог члана регулишу се Уговором.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да Запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да Послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 49.

Запослени има право на одговарајућу плату која се утврђује у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 50.

Плата из члана 49. овог Правилника састоји се од:

- 1) плате за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од основне плате, дела плате за радни учинак и увећане плате;
 - 2) плате по основу доприноса Запосленог пословном успеху Послодавца, (бонуси, награде и др.)
 - 3) других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.
- Плата садржи и порезе и доприносе који се плаћају из плате.

2. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 51.

Плата за обављени рад и време проведено на раду састоји се из:

1. основне плате,
2. дела плате за радни учинак,
3. увећане плате.

3. Основна плата

Члан 52.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности.

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

Основна плата административно-техничког и помоћног особља се одређује на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова, а који су потребни за рад на пословима за које је Запослени закључио Уговор о раду и времена проведеног на раду.

Плата истраживача се исплаћују на основу уговора о реализацији и финансирању научноистраживачког рада који Институт закључује са министарством надлежним за науку и из сопствених средстава којима Институт располаже.

Плата стручног, административно-техничког и помоћног особља исплаћују се из режијских средстава који су одређени уговором из претходног става и из сопствених средстава којима Институт располаже.

4. Плате истраживача

Члан 53.

Плате истраживача утврђене су решењем Министарства надлежног за научноистраживачку делатност, и исплаћују се на основу Уговора о реализацији и финансирању научноистраживачког рада који Институт закључује са Министарством.

Плата истраживача обухвата накнаду за регрес за годишњи одмор и топли оброк.

5. Плате административно-техничког и помоћног особља

Члан 54.

Плате административно – техничког и помоћног особља у Институту се утврђују на основу:

- 1) основице за обрачун плате (у даљем тексту: основица),
- 2) коефицијента који се множи основицом (у даљем тексту: коефицијент).

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и неопходну стручну спрему за радно место (Табела 1) у административно- техничком и помоћном особљу у Институту.

Одлуком директора одређује се износ основице за обрачун плате за административно- техничко и помоћно особље.

Табела 1

Назив радног места	Коефицијент
Секретар	24,50
Руководилац економско-финансијских и рачуноводствених послова	21,00
Руководилац правних, кадровских и административних послова	20,20
Руководилац послова јавних набавки	18,69
Шеф рачуноводства	18,69
Финансијско-рачуноводствени аналитичар за међународне пројекте	17,73
Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове	16,73
Кординатор за администрацију пројеката	16,00
Руководилац послова заштите, безбедности и здравља на раду	15,52
Контиста – референт за књиговодство	14,67
Библиотекар	13,38
Самостални стручни референт за припрему и обраду тендерске документације	13,57
Самостални референт за финансијско-рачуноводствене послове	13,57
Технички секретар	12,67
Референт набавке	12,67
Финансијски референт	12,00
Референт за кадровске послове	11,25
Виши лабораторијски техничар	11,00
Пословни асистент	10,68
Технички сарадник за административне послове	10,51
Лабораторијски техничар	9,69
Портир	8,87
Портир-курир	8,87
Кафе куварица	8,87
Технички сарадник у машинској радионици	7,80
Спремачица	7,52

6. Плата директора Института

Члан 55.

Директор који је у радном односу у Институту остварује плату у својству истраживача, у износу који је утврђен решењем надлежног министарства за научноистраживачку делатност.

Одлуком Управног одбора одређује се износ додатка на плату за руковођење, а који директор остварује у складу са Уредбом о нормативима и стандардима расподеле средстава акредитованим научноистраживачким организацијама.

Плата из става 1. и додатак за руковођење представљају елемент Уговора о раду који Управни одбор закључује са директором.

Управни одбор има могућност да директору одреди и додатак у износу до 50% плате, а који ће се исплаћивати из расположивих сопствених средстава Института.

7. Додаци за истраживаче који обављају административно-техничке и стручне послове

Члан 56.

Највиши могући износ додатка на плату за истраживаче који обављају административно-техничке и стручне послове у Институту изражен је у проценту у односу на основну плату и утврђен је у Табели 2.

Табела 2	
Назив радног места	Највиши могући проценат додатка
Помоћник директора	До 30 %
Руководилац центра	До 22 %
Руководилац лабораторије	До 10 %
Руководилац канцеларије за међународну сарадњу	До 28 %

Уколико запослени обавља више административно-техничких и стручних послова из Табеле 2, износ нижег додатка који по том основу остварује се умањује за 50 %.

Наведени додаци се на основу одлуке директора могу исплатити из средстава остварених пружањем сопствених услуга на тржишту, средстава од реализације пројеката који се финансирају из Буџета РС, средстава од реализације међународних пројеката и свих других извора сопствених прихода Института, а у складу са расположивошћу истих.

Минули рад се не обрачунава на износе додатака које запослени остварује по било ком основу приказаном у Табели 2.

8. Додатни део на основну плату за запослене

Члан 57.

Највиши могући износ додатног дела на основну плату за запослене који поред основног посла континуирано обављају додатне послове изражен је у процентима у односу на основну плату и утврђен је у Табели 3.

Табела 3

Додатни послови	Највиши могући проценат додатка
Лице за стручну подршку за набавку хемикалија	До 10 %
Лице за координацију службе јавних набавки	До 10 %
Лице за пријем и евиденцију хемикалија	До 5 %
Кординатор трансформационог тима	До 22 %
Лице задужено за одржавање сајта	До 11 %
Техничко - стручни координатор	До 9 %
IT подршка	До 10 %

Наведени додаци се на основу одлуке директора могу исплатити из средстава остварених пружањем сопствених услуга на тржишту, средстава од реализације пројеката који се финансирају из Буџета РС, средстава од реализације међународних пројеката и свих других извора сопствених прихода Института, а у складу са расположивошћу истих.

Минули рад се не обрачунава на износе додатака које запослени остварује по било ком основу приказаном у Табели 3.

9. Плате по основу радног учинка

Члан 58.

Критеријуми за исплату плате за стандардни радни учинак су:

- савесно испуњавање радних обавеза и квалитетно извршавање радних задатака и послова,
- поштовање и испуњавање уговореног радног времена,
- исказани резултати научноистраживачког или стручног рада.

Оцена савесности испуњавања радних обавеза, као и квалитета извршавања радних задатака и послова врши се на основу: квалитета извршеног посла са становишта упутстава, стандарда и налога непосредног руководиоца, сложености извршених послова, стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова, степена испољене одговорности у раду, поштовања рокова одређених за извршавање послова, рационалног ангажовања средстава рада, материјала, пословног односа према осталим запосленима и степена испољене сарадње са осталим учесницима у послу, тачности и прецизности испољене у раду, броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака и радних налога.

Сматраће се да је запослени остварио **већи радни учинак** ако: оствари значајно већи обим радних задатака од планираних, обави послове изнад стандардног квалитета, обави послове пре рока, оствари повољније услове од стандардних, у обављању послова оствари значајне уштеде у материјалним трошковима.

Сматраће се да је запослени остварио већи радни учинак ако оствари виши радни учинак од стандардног у некој од делатности Института, а посебно кроз ангажовање:

- у раду на конкуритивним научним пројектима,
- у доприношењу повећаном угледу и приходима Института организовањем научних и стручних конференција и предавања,
- у раду на промоцији Института кроз организацију годишње интерне конференције,
- у раду у стручним телима Института и/или радним групама,
- уредништво и рецензије у часописима Института,
- у доприношењу остваривању прихода од пословних активности Института,
- у раду на међународним пројектима Института,
- у успешној реализацији увећаног обима посла,
- у значајном доприношењу повећаном угледу и приходима Института на друге начине.

Сматраће се да је запослени остварио **мањи радни учинак** ако: током месеца оствари мањи обим посла од планираних, поверене послове не обави квалитетно, део послова не обави у року, послове обави са знатно већим трошковима од стандардних.

Члан 59.

Оцењивање квалитета и обима обављеног посла врши се на основу: свих послова које је запослени извршио у току месеца, обима искоришћеног радног времена и временаведеног на раду.

Оцену радног учинка запосленог за сваки месец може утврдити директор, а на основу предлога и извештаја непосредног руководиоца запосленог.

За месец за који се врши обрачун плате директор може да одреди износ дела плате запосленог по основу већег радног учинка, на образложени писани предлог руководиоца сектора у заједничким службама Института или руководиоца Центра.

Члан 60.

Директор може оценити радни учинак руководиоца центара и других руководиоца организационих целина у Институту на основу сопствене процене успешности њиховог рада, а узимајући у обзир критеријуме прописане овим чланом.

У складу са претходним ставом директор може да одреди износ дела плате по основу већег радног учинка за руководиоце Центра и друге руководиоце организационих целина у Институту.

10. Увећана плата и накнада плате

Члан 61.

Запослени има право на увећану плату у случајевима:

- за рад на дан државног празника који је нерадан дан – 110 % од основице;
- за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне плате – 26 % од основице;
- за прековремени рад – 26 % од основице;
- по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код Послодавца – 0,4 % од основице.

Члан 62.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

- за време одсуствовања са рада у дане државног и верског празника, за које је Законом прописано да се не ради;
- за време коришћења годишњег одмора;
- за време плаћеног одсуства;
- одазивања на позив државних и других органа и војне вежбе;
- стручног усавршавања за потребе Института;
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа управљања код Послодавца, органа синдиката у својству члана.

Члан 63.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад у случају болести, повреде на раду и ван рада, или професионалног обољења, у складу са Законом.

Члан 64.

Запослени има право на накнаду плате најмање у висини од 60 одсто од просечне плате за претходних 12 месеци, али не мању од минималне плате, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло без кривице Запосленог, најдуже 45 дана у календарској години,
- за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа, или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања услова за рад предвиђеним прописима о безбедности и заштити здравља на раду.

11. Минимална плата

Члан 65.

Послодавац може исплатити Запосленом минималну плату, у складу са Законом о раду.

Члан 66.

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

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

Овим Правилником утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне плате.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне плате Послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне плате.

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

Запослени који прима минималну плату, има право на увећану плату из члана 61. овог Правилника, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају платом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане плате из става 6. овог члана је минимална плата Запосленог.

Члан 67.

Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне плате постоје када у току радног односа наступи оправдан разлог за снижавање постојећих плата на ниво минималних, из разлога што пословно финансијски резултати Послодавца (нпр. недостатак посла, новчаних средстава, несолвентност, претња неликвидношћу и др.) не омогућавају исплату уговорене плате у складу са Правилником о раду, и појединачним уговорима о раду. Такви услови пословања су основ за измену Уговора о раду.

Ако наступи разлог који је основ за исплату минималне плате, Послодавац је дужан да Запосленом понуди, у смислу члана 171. Закона о раду, измену уговора о раду, ради утврђивања минималне плате као његове основне плате. Минимална плата уговара се у нето износу, тако да је минимална плата по часу рада у износу за исплату (нето) једнака за Запослене у делу процеса рада у којем се примењује, без обзира на степен њихове стручне спреме и послове које обављају.

Члан 68.

Накнада за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора исплаћују се уз сваку месечну исплату минималне плате.

Одредбе овог члана односе се само на Запослене који примају минималну плату.

Члан 69.

Исплата минималне плате у Институту исплаћује се у оном делу процеса рада за који нису обезбеђена материјално финансијска средства потребна за исплату плата које су одређене Правилником о раду и појединачним уговорима о раду.

Члан 70.

Дужност је Послодавца да Запосленом понуди измену Уговора о раду (Анекс), престанком разлога због којих је уведена минимална плата.

Члан 71.

На питања у вези минималне плате која нису уређена овим Правилником, примениће се одредбе Закона о раду.

12. Рокови за исплату плате

Члан 72.

По правилу плата се исплаћује у једном делу, и то најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Ради обрачуна и исплате прописаних додатака и плате по основу радног учинка, Институт има могућност да плату исплати у два дела.

13. Накнада трошкова

Члан 73.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- за долазак и одлазак са рада,
- за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству;
- за трошкове исхране и регреса за годишњи одмор, и то истраживачима у складу са чланом 53. став 2, а стручним, административно-техничком и помоћном особљу у складу са уговором о раду.

14. Службена путовања

Члан 74.

Запослени има право на накнаду трошкова службеног пута у земљи и иностранству у складу са Правилником о службеним путовањима.

15. Друга примања по основу рада

Члан 75.

Послодавац је дужан да Запосленом исплати:

1. отпремнину приликом одласка у пензију, у висини две просечне плате у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике (нето износ),

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог (деца, брачни друг, усвојеник и усвојилац, родитељ), а највише до неопорезивог износа према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике,
3. члановима уже породице накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог, а највише до неопорезивог износа према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике
4. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике плате, коју остварује и плате, коју би остварио да ради, а на основу овог Правилника.

У случају остваривања права на накнаду трошкова погребних услуга из тачака 2. и 3. става 1. овог члана, неопходно је доставити релевантне рачуне финансијској служби Института у циљу исплате износа накнаде.

Послодавац може да исплати:

1. деци Запосленог, старости до 15 година живота, поклон за Божић и Нову годину у вредности неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,
2. јубиларну новчану награду,
3. солидарну помоћ до неопорезивог износа у случају:
 - смрти члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству,
 - смрти запосленог или пензионисаног запосленог,
 - настанка трајне тешке инвалидности, или повреде на раду,
 - привремене спречености за рад Запосленог која траје дуже од три месеца,
 - трошкове лекарских интервенција запослених,
 - услед теже болести или здравствене рехабилитације запосленог,
 - помоћ у трошковима лечења у земљи, или иностранству,
 - набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе,
 - новчану помоћ или стипендију деци преминулог запосленог.

Члан 76.

Послодавац може да исплати јубиларну новчану награду у висини просечне плате без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, с тим што се висина новчане награде увећава за 25% при сваком наредном остваривању тог права, тако да се исплаћује:

- 1) за 10 година рада у радном односу – у висини просечне плате без пореза и доприноса,
- 2) за 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 1) овог члана увећане за 25%,
- 3) за 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 2) овог члана увећане за 25%,
- 4) за 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 3) овог члана увећане за 25%.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30 и 40 година рада проведених у радном односу код Послодаваца.

Запосленом се јубиларна новчана награда исплаћује по стицању права на исту, а најчешће на крају календарске године.

Члан 77.

Послодавац је дужан да Запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Послодавац је дужан да Запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате.

Уз обрачун из става 2. овог члана Послодавац је дужан да Запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 2. овог члана Послодавац је дужан да Запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости, може се доставити Запосленом у електронској форми.

Обрачун плате и накнаде плате које је дужан да исплати Послодавац у складу са Законом представља извршну исправу.

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 78.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка Запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом Запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 10 Запослених код Послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 Запослених на неодређено време.

Код утврђивања вишка Запослених, Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка Запослених (у даљем тексту: програм) у складу са Законом.

Програм садржи критеријуме за утврђивање вишка Запослених.

Члан 79.

Основни критеријум за утврђивање вишка Запослених у Институту је оцена резултата рада Запосленог која обухвата оцену:

1. Квалитета рада – грешке и пропусти у раду

Оцена 1	Оцена 2	Оцена 3	Оцена 4	Оцена 5
Стално	Често	Повремено	Ретко	Никад

2. Квантитет рада – испуњавање норме (и/или уговорених основних циљева)

Оцена 1	Оцена 2	Оцена 3	Оцена 4	Оцена 5
Не испуњава	Делимично испуњава	Испуњава предвиђени минимум	Испуњава	Максимално се ангажује

3. Иницијативност и самосталност

Оцена 1	Оцена 2	Оцена 3	Оцена 4	Оцена 5
Не поседује	Инертан	Има потенцијала	Поседује	Изражена

4. Интерперсонални утицај

Оцена 1	Оцена 2	Оцена 3	Оцена 4	Оцена 5
Лош	Незадовољавајући	Добар	Врло добар	Одличан

5. Поштовање радне дисциплине

Оцена 1	Оцена 2	Оцена 3	Оцена 4	Оцена 5
Не поштује	Недовољно поштује	Поштује минимум	Поштује	Поштује у потпуности

6. Однос према средствима рада

Оцена 1	Оцена 2	Оцена 3	Оцена 4	Оцена 5
Не води рачуна	Недовољно води рачуна	Углавном води рачуна	Води рачуна	Изузетно води рачуна

Руководилац центра или друге организационе јединице даје оцену резултата рада Запосленог у организационој јединици којом руководи. Коначна оцена резултата рада Запосленог добија се збиром оцена по елементима из ст. 1 овог члана.

Руководилац центра или друге организационе јединице достављају коначну оцену и ранг листу директору, који у складу са чланом 22. Статута Института, одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа (члан 192. Закона о раду).

Уколико оцена резултата рада Запослених буде једнака примениће се следећи допунски критеријуми:

1. Имовно стање Запосленог

Редни број	Имовно стање	Бодови
1.	Приход по члану заједничког домаћинства изнад 10.000,00 динара	1
2.	Приход по члану заједничког домаћинства испод 10.000,00 динара	2
3.	Приход по члану заједничког домаћинства испод 5.000,00 динара	3

2. Дужина стажа осигурања

Р.б.	Стаж осигурања	Бодови
1.	До 5 година	1
2.	5-10 година	2
3.	10-20 година	3
4.	20-30 година	4
5.	Преко 30 година	5

На основу укупно добијених бодова по основним и допунским критеријумима предност да остане у радном односу има Запослени са већим бројем бодова.

Критеријум за утврђивање вишка Запослених не може да буде одсуствовање Запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 80.

Послодавац је дужан да пре доношења програма у сарадњи са репрезентативним синдикатом код Послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка Запослених.

Члан 81.

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом Запослених;
2. укупан број Запослених код Послодавца;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања Запослених који су вишак и послове које обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка Запослених;

5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог Послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка Запослених;

7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 80. овог Правилника и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун Послодавца доноси Управни одбор код Послодавца.

Члан 82.

Када Послодавац, сагледавањем стања и потреба за кадровима, утврди послове за чијим обављањем је престала потреба, а према Закону није у обавези да донесе Програм решавања вишка Запослених, Одлуку о решавању вишка Запослених у том случају доноси Управни одбор.

Члан 83.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, уколико постоји у Институту, и да их обавести о свом ставу у року од 8 (осам) дана.

Члан 84.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, Запосленом исплати отпремнину у складу са Законом о раду.

Висина отпремнине не може бити нижа од збира трећине плате Запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца код кога остварује право на отпремнину. Општим актом или уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине. Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог Послодавца.

Члан 85.

Платом у смислу члана 84. овог Правилника сматра се просечна месечна плата Запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 86.

Поступак за утврђивање одговорности Запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће директор, по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету, у року од 5 (пет) дана од дана пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања.

Члан 87.

Запослени је одговоран Послодавцу за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао.

Послодавац је дужан да Запосленом, који је претрпео повреду или штету на раду или у вези са радом, надокнади штету.

Члан 88.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује – утврђује комисија коју именује директор Института.

Члан 89.

У поступку накнаде штете, комисија прибавља тисане доказе, а уколико је неопходно изводи и усмене доказе саслушањем Запослених којима се штета ставља на терет, њихових руководиоца и сведока (извештаје, изјаве и др.).

Члан 90

Комисија на основу оцене изведених доказа подноси писмени извештај директору Института, на основу којег он доноси одлуку по основу које се Запослени ослобађа од одговорности или по основу које се Запослени обавезује да надокнади проузроковану штету.

Одлука о накнади штете треба да садржи оцјену одговорности Запослених (да ли је штета учињена намерно или крајњом непажњом), износ укупне штете, рокове и начин накнаде штете (у целости или на рате, уплатом на рачун Института, или сдобијањем од месечне плате), а уколико је више одговорних лица одлука треба да садржи и опредељени износ који се ставља на терет сваком од њих понаособ.

Одлука о накнади штете одбијањем од месечне плате може се извршити само уз пристанак Запосленог.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

У случају да причињена штета не може да се утврди на начин из става 4. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем од стране стручног лица.

Члан 91.

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

Послодавац у оправданим случајевима може у потпуности или делимично да ослободи Запосленог од надокнаде проузроковане штете.

У случају кад је Запослени намерно проузроковао штету, Послодавац не може Запосленог да потпуно или делимично ослободи од надокнаде проузроковане штете.

Предлог за ослобађање од надокнаде штете може да поднесе и Запослени који је проузроковао штету.

X РАДНА ОБАВЕЗА

Члан 92.

Обавеза је свих запослених да правовремено и квалитетно извршавају радне обавезе из описа послова по Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова, као и Уговора о раду.

Члан 93.

Радна обавеза Запослених, чланова Научног већа, јесте да гласају на седницама и приликом електронског изјашњавања.

Наведена обавеза не односи се на лица која су на годишњем одмору, плаћеном или неплаћеном одсуству, боловању и породилском одсуству.

Радна обавеза истраживача јесте подношење извештаја надређеном о учешћу на групном облику научног рада (научни скуп, округли сто, конференција...) кога не организује Институт, као и извештај о одржаном предавању по позиву у земљи и иностранству. Извештај се подноси надређеном у писаној форми најкасније седам дана по одржаном скупу, односно предавању.

Извршење налога

Члан 94.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа у Институту је дужан да изврши налог руководиоца који је дат у оквиру овлашћења која произлазе из прописа или правила струке, односно из описа послова које Запослени обављају на свом радном месту.

Ако Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа сматра да је налог супротан прописима или правилима струке, дужан је да о томе обавести руководиоца.

Ако руководилац понови налог из става 1. овог члана у писменом облику уз образложење, запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа је дужан да га изврши и о томе писмено обавести директора, односно Управни одбор, ако је директор издао писмени налог.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа је дужан да одбије извршење усменог или писменог налога из ст. 1. и 3. овог члана ако би извршењем налога учинио кажњиво дело и да о томе писмено обавести директора, односно Управни одбор, ако је директор издао усмени или писмени налог.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа може одбити извршење налога руководиоца истичући приговор савести у складу са законом.

Запослени, односно лице ангажовано по основу уговора ван радног односа не може да трпи штетне последице због одбијања извршења налога из разлога из ст. 4. и 5. овог члана.

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 95.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину у вредности од једне или више просечних месечних плата исплаћених код Послодавца у месецу који претходи угрожавању;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање Запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока у ком је Послодавац дужан да му достави писмено упозорење за постајање разлога за отказ уговора о раду (осам радних дана).

Члан 96.

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

Члан 97.

За време удаљења Запосленог са рада, у смислу чл. 95. и 96. овог Правилника, Запосленом припада накнада плате у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне месечне плате.

Накнада плате за време привременог удаљења са рада Запосленог коме је одређен притвор исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 98.

Удаљење из члана 95. овог Правилника може да траје најдуже 3 (три) месеца, у ком периоду је Послодавац дужан да Запосленог врати на рад, или да му откаже Уговор о раду, или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. Закона.

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 99.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа примљене накнаде плате из члана 97. овог Правилника и пуног износа основне плате и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужба, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
2. ако се не утврди одговорност Запосленог за говреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

XII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 100.

Послодавац може Запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: Анекс уговора):

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог Послодавца, у складу са чланом 173. Закона о раду;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог Послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду;
4. ако је Запосленом који је вишак обезбедио остваривање права (мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог Послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена и друге мере);
5. ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања Запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;
6. и у другим случајевима утврђеним Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме која су утврђени уговором о раду.

Члан 101.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог Послодавца на одговарајући посао и то:

1. ако је привремено престала потреба за његовим радом код Послодавца,
2. ако је дат у закуп пословни простор, или
3. ако је закључен уговор о пословној, односно пословно-техничкој сарадњи.

Привремено упућивање на рад код другог Послодавца може да траје док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана.

Уз своју сагласност, Запослени може бити привремено упућен на рад код другог Послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени са Послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог Послодавца Запослени има право да се врати на рад код Послодавца.

Члан 102.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) Послодавац је дужан да Запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок од осам радних дана у коме Запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако Запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је Запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 103.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, Запослени може бити привремено премештен на друге послове на основу решења, без понуде анекса уговора из члана 102. овог Правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана Запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за Запосленог.

Одредбе из члана 102. овог Правилника не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу Запосленог.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 104.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован,
2. кад Запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и Запослени друкчије не споразумеју,
3. споразумом између Послодавца и Запосленог,
4. отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог,
5. на захтев родитеља или старатеља Запосленог млађег од 18 година живота,
6. у складу са чланом 5. овог Правилника, ако истраживачу у звању научног сарадника и вишег научног сарадника уколико не буде реизабран у одговарајуће звање, а нема упражњеног радног места које одговара његовој стручној спреми на које би био распоређен, у складу са општим актима Института,
7. у складу са чланом 5. овог Правилника, ако истраживач у звању истраживача-сарадника, не буде изабран у одговарајуће звање, а нема упражњеног радног места које одговара његовој стручној спреми на које би био распоређен, у складу са општим актима Института,
8. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 105.

Радни однос на одређено време престаје истеком рока.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 106.

Радни однос Запосленом може престати на основу писаног споразума Послодавца и Запосленог.

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

3. Отказ од стране Запосленог

Члан 107.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду у складу са Законом.

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

Изјава Запосленог да жели да откаже радни однос мора бити изрична и јасна.

На основу писане изјаве Запосленог да жели да откаже уговор о раду директор доноси решење којим се утврђује дан престанка радног односа Запосленог.

4. Отказ од стране Послодавца

1) Разлози за отказ

Члан 108.

Послодавац може да откаже Запосленом уговор о раду, у складу са законом, ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност Запосленог и његово понашање и то:

1. ако Запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
3. ако се Запослени не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

Члан 109.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1. ако Запослени несавесно или немарно извршава радне обавезе и налоге,
2. ако Запослени злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
3. ако Запослени нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
4. ако Запослени не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
5. ако утврди да Запослени у периоду од три месеца узастопно, или четири месеца у току године, не остварује предвиђене резултате рада,
6. ако утврди да Запослени нема потребна знања и способности за обављање послова за које је закључио Уговор о раду, а на основу праћења његовог рада од стране непосредног руководиоца, три месеца узастопно,
7. ако Запослени не изврши у року законску обавезу која се односи спровођења поновног избора (реизбора) или унапређења у више звање, у роковима за које се стиче одговарајуће научно звање,
8. ако се Запослени не придржава мера и прописа о безбедности и здрављу на раду,
9. ако Запослени повреди прописе о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа, предузимање и непоштовање мера ради заштите Запослених, средстава рада и животне средине,
10. ако Запослени не пријави повреду радне обавезе и учиниоца,
11. ако Запослени намерно проузрокује штету Послодавцу,
12. ако Запослени не обавести одговорно лице о кваровима на уређајима и средствима или другим недостацима који би могли да угрозе безбедност на раду, односно неблаговремено пријављивање штете причињену Послодавцу, у примереном року, али не касније од осам дана,
13. ако се Запослени неовлашћено послужи средствима повереним за вршење послова и радних задатака,
14. ако се Запослени не придржава упутстава на средствима за рад,

15. ако Запослени оштети инвентар, инсталације и средства за рад,
16. ако Запослени прикрије да постоји оштећење инвентара, инсталација и средстава за рад,
17. ако Запослени користи у приватне сврхе имовину Послодавца или трећих лица која му је поверена,
18. ако Запослени обавља приватне делатности у току радног времена,
19. ако Запослени не поштује клаузулу конкуренције из Уговора о раду,
20. ако Запослени ода пословну или другу тајну утврђену Законом, овим Правилником, односно учини покушај одавања података који представљају пословну тајну, сходно процедурама, упутствима и другим актима Послодавца,
21. ако Запослени неовлашћено износи и користи податке које је сазнао на раду и у вези са радом Института, односно ако неовлашћено објављује, умножава, копира, или на други начин репродукује и презентира неовлашћеним лицима пословну документацију, исправе и податке Института,
22. ако Запослени злоупотреби пословну документацију и печат Института у правном промету,
23. ако Запослени пуши у пословном објекту Института ван за то посебно одређене просторије,
24. ако Запослени одбије обавезан лекарски преглед,
25. ако Запослени достави нетачне податке који су били од битног утицаја на доношење одлука код Послодавца,
26. ако Запослени не достави исправе и податке на захтев овлашћених органа,
27. ако Запослени износи или преноси нетачне чињенице у намери да се другом Запосленом или Послодавцу умањи углед,
28. ако Запослени чини радње или пропушта радње у намери да се онемогући правилно функционисање рада и пословања Послодавца,
29. ако онемогућава друге Запослене да извршавају своје обавезе,
30. ако се Запослени не одазове на позив органа Послодавца по било ком основу,
31. ако Запослени одбије пословну сарадњу са другим Запосленима због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога,
32. ако Запослени не извршава, или нередовно, неблаговремено или немарно реализује обавезе из свог описа посла, односно не предузима мере, услед чега се угрожава живот или безбедност људи и материјалних добара веће вредности,
33. ако Запослени да нетачне податке у вези са остваривањем права из радног односа,
34. ако Запослени одбије учешће у спашавању имовине, спречавању или умањењу штете која је настала или би могла настати за Послодавца,
35. ако Запослени уноси у просторије Послодавца хладно или ватрено оружје или друга опасна средства,
36. ако Запослени пријави повреду ван рада као повреду на раду, ради стицања одређених права из радног односа,
37. ако Запослени проузрокује одговорности Послодавца за привредни преступ или прекршај,
38. ако Запослени принудно спречава друге Запослене да учествује у организованом штрајку,
39. ако Запослени спречава или омета обављања послова за време трајања штрајка,
40. ако Запослени организује или учествује у штрајку супротно законским одредбама о штрајку,
41. ако Запослени не извршава радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку,
42. ако Запослени неовлашћено истиче било какве писане материјале на огласним таблама Послодавца или интерним странама сајта.

43. ако Запослени неовлашћено изда радни налог,
44. ако Запослени изазове већу материјалну штету до које је дошло умишљајем или из свесног нехата,
45. ако Запослени одбије стручно усавршавања на које се упућује,
46. ако Запослени даје и прима мита, поклоне или друге погодности у вези са радом, осим уобичајених поклона вредности до пет одсто просечне нето плате у Републици Србији,
47. ако Запослени спречава овлашћено лице код и ван Послодавца у обављању контроле,
48. ако Запослени има несавестан, немаран и неодговоран однос према имовини Послодавца или трећих лица која му је поверена (средства и предмети рада, алат, инсталације и др.),
49. ако Запослени украде имовину Послодавца, као и имовину трећих лица у пословном простору Послодавца, или покуша да украде имовину, изврши припремне радње ради крађе, као и ако учествује у помагању или прикривању других лица у наведеним активностима,
50. ако Запослени закључи неповољне или штетне уговоре, или да погрешне или непотпуне податке који су утицали на закључивање таквих уговора,
51. ако Запослени рукује новцем и хартијама од вредности, супротно Закону,
52. ако Запослени политички агитује у Институту (дељење програма, летака и другог материјала политичких странака и других политичких организација, пропагандни политички говори и слично),
53. ако Запослени чини радње усмерене на организовање политичких странака и других политичких организација у Институту, на учлањивање Запослених у политичке странке (држање састанака, потписивање приступница, издавање чланских карти и слично), на прикупљање потписа Запослених за политичке захтеве, декларације, памфлете итд. политичких странака,
54. ако Запослени дезинформише или нетачно приказује рад и закључке органа, комисија и других радних тела које је довело или могло довести до нарушавања угледа Запослених или Института,
55. ако Запослени даје нетачне изјаве, неосноване оптужбе, клевете, претње и слично, ради стварања нездравих међуљудских односа у Института, као и ради остваривања личне користи,
56. ако Запослени чини поступке којима се на груб начин руши углед Института,
57. ако Запослени подстрекује другог Запосленог на извршење или помагање Запосленом у извршењу повреде радне обавезе,
58. ако Запослени пропушта обавезе достављања доказа о привременој спречености за рад ни после писмене опомене Послодавца по истеку законског рока предвиђеног Законом о раду,
59. ако Запослени злонамерно поступа чиме се проузрокује штета или је штета могла да наступи за Институт,
60. ако Запослени омета једног или више Запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза, и
61. ако Запослени фалсификује исправе или покуша да фалсификује исправе, или да нетачне податке и изјаве ради обмањивања, које је довело или могло довести до штетних последица по Институт.

Члан 110.

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

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са уговором о раду;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду,
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против Запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
7. ако не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Сматра се да Запослени не поштује радну дисциплину прописану овим Правилником, односно да је његово понашање такво да не може да настави да ради код Послодавца, нарочито у следећим случајевима:

1. недолично понашање, изазивање нетрпељивости код других Запослених, употреба негативних, погрдних, увредљивих или клеветничких речи или лоше изражавање о Послодавцу и другим Запосленима, као и стварање лоше репутације за Послодавца, остале Запослене или пословне partnere;

2. непристојан и некоректан однос према странкама, пословним партнерима или другим Запосленима;

3. спавање на радном месту;

4. играње хазардних и других игара за време радног времена;

5. непоштовање Правилника о пословном понашању и кућног реда Института;

6. долазак на рад у алкохолисаним стању или употреба алкохола или других наркотичких средстава за време рада (под алкохолисаним стањем подразумева се присуство алкохола у крви више од 0,20 промила утврђено алко тестом);

7. одбијање теста на присуство алкохола или наркотика у крви;

8. неоправдани изостанак са рада два дана у току месеца или три дана у току године;

9. неоправдано кашњење на рад са толеранцијом кашњења до 15 минута, али не више од три пута у току месеца;

10. неоправдано кашњење или изостанак са групне активности (облика рада) коју организује Институт, као и превремени одлазак са рада или групне активности, без одобрења надређеног;

11. коришћење дневног одмора у току рада ван времена које је одређено од стране Послодавца, односно кашњење и коришћење одмора у току рада у дужем времену од оног које је одређено од стране Послодавца, и

12. изазивање нереда или туче, као и учествовање у тучи у пословним просторијама Послодавца или на службеном путу.

Члан 111.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,

2. ако одбије закључење анекса уговора у смислу чл. 100. и 101. овог Правилника.

2) Мере за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине

Члан 112.

Послодавац може Запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 109. и 110. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да Запосленом треба да престане ради однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате Запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Послодавца о изреченој мери.

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац Запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 113.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 109. и 110. овог Правилника, Запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 114.

Послодавац може Запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 112. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а Запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 115.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 113. овог Правилника.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 116.

Ако Послодавац откаже уговор о раду Запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду Послодавац не може на истим пословима да загосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа изузев у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

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

Члан 117.

Не сматра се оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. Закона о раду:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство Запосленог;
- 5) деловање у својству представника Запослених у складу са овим законом;
- 6) обраћање Запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 118.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. Закона о раду, Послодавац може дати Запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) Закона о раду Послодавац може дати Запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

2) Достављење акта о отказу уговора о раду

Члан 119.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави Запосленом лично, у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта Запосленог.

Ако Послодавац Запосленом није могао да достави решење лично у радним просторијама, односно на адресу пребивалишта или боравишта Запосленог, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или решењем није остављен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

3) Обавеза исплате плате и накнаде плате

Члан 120.

Послодавац је дужан да Запосленом, у случају престанка радног односа исплати све неисплаћене плате, и све остале обавезе Запосленог по основу права из радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да испуни најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 121.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може Запосленом да откаже уговор о раду.

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

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако Запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 122.

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

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

Члан 123.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право на отказни рок од осам дана.

7. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 124.

Ако је Запосленом престао радни однос без правног основа примењиваће се одредбе Закона предвиђене за случај незаконитог престанка радног односа.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 125.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа Запосленог, одлучује директор, или Запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писаном облику.

Послодавац или друго овлашћено лице, решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима Запослених.

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Против решења којим је повређено право Запосленог или када је Запослени сазнао за повреду права, Запослени, или представник синдиката чији је члан Запослени, ако га Запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана, од дана достављања решења, односно сазнања о повреди права.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XV КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 126.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као ни у име и за рачун другог правног или физичког лица, или да буде директно или индиректно на било који начин ангажован у другој установи која се бави делатношћу која је, према оцени Послодавца, конкурентна са делатношћу Послодавца (даље: клаузула конкуренције).

Уколико Запослени приликом заснивања радног односа има статус из става 1. овог члана дужан је да обавести Послодавца приликом занимања радног односа.

Конкурентима се нарочито сматрају правни субјекти, правна лица и предузетници који обављају научно-истраживачку делатност у областима за које је Послодавац акредитован.

Забрана конкуренције може да буде уговорена и по престанку радног односа најдуже за период од 2 (две) године.

Забрана конкуренције по престанку радног односа, може се уговорити само и ако се Послодавац уговором о раду обавезе да ће Запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Кршење забране конкуренције за време радног односа представља повреду радне обавезе због које се Запосленом може отказати уговор о раду.

XVI ПОВЕРЉИВОСТ ПОДАТАКА (ПОСЛОВНА ТАЈНА)

Члан 127.

Запослени је обавезан да чува пословне тајне Послодавца како за време трајања радног односа, тако и по престанку радног односа, временски неограничено.

Пословна тајна је сваки податак и/или документ чије би саопштавање трећем лицу могло нанети штету Послодавцу, као и податак који има или може имати економску вредност зато што није општепознат, нити је лако доступан трећим лицима које би његовим коришћењем или саопштавањем могла остварити економску корист и који је од стране Послодавца заштићен одговарајућим мерама ради чувања његове тајности.

Пословном тајном сматрају се и подаци о клијентима и сарадницима Послодавца, те Запослени ове контакте не може да користи за своје личне потребе или потребе трећих лица, било у току трајања радног односа код Послодавца или након престанка радног односа.

Пословном тајном се сматра и сваки други податак и/или документ који Послодавац одреди као поверљив.

Запосленом је забрањено да користи поверљиве пословне информације, као и своја специјална знања која је стекао код Послодавца у оквиру својих послова, у друге сврхе осим за потребе делатности Послодавца.

Запослени не може без претходне сагласности Послодавца износити трећим лицима податке и/или документацију који се тичу делатности Послодавца.

Све забелешке, документацију, пројекте и сл. које начини у вези са својим радом и активностима код Послодавца, Запослени је дужан да чува као пословну тајну и није овлашћен да их предаје, преписује, копира и/или на било који други начин чини доступним трећим лицима како за време радног односа тако и неограничено време по престанку радног односа.

Свако понашање Запосленог супротно одредбама овог члана представља повреду радне обавезе због које се Запосленом може отказати уговор о раду.

Запослени се обавезује да ће, у случају кршења обавезе чувања поверљивих података (пословне тајне), било за време трајања радног односа или након престанка радног односа запосленог, надокнадити штету која је том приликом проузрокована Послодавцу.

Запослени је обавезан да врати Послодавцу на дан или пре дана престанка радног односа и сагласан је да неће задржати у свом поседу, поново створити или предати неком другом, било коју ствар која припада Послодавцу, а нарочито документа, ИД картицу, софтвер, дискове, дискете, траке, записе, податке, белешке, кореспонденцију, као ни копије или репродукције истих (без обзира да ли их је створио Запослени током радног односа), хардвер, компјутере, терминале, телефоне, службена возила, значке, визит карте, свеске, правилнике, приручнике за софтвер и телефонске именике, наплатне картице, кредитне картице и сл.

XVII ЗАШТИТА АУТОРСКИХ ПРАВА

Члан 128.

Послодавац је трајни носилац искључивих ауторских имовинских права на искоришћавање, у оквиру своје делатности, свих ауторских дела - пројеката израђених под лиценцом Послодавца - која су створили запослени током трајања њиховог радног односа, као и права на објављивање тих дела.

Запослени не могу да пројекте у чијем стварању су учествовали или у чијем стварању нису учествовали, а до њих су дошли у току рада код Послодавца, објаве, презентују трећим лицима или искоришћавају на било који начин, без сагласности Послодавца. У случају кршења наведене обавезе, запослени је дужан да Послодавцу накнади претрпљену штету.

Забрањено је да запослени пројекте или делове пројеката, трећим лицима приказују као своје ауторске без одобрења Директора. Ако запослени прекрши забрану поштовања ауторских права, послодавац може захтевати накнаду штете.

У зависности од ефекта искоришћавања ауторског дела запосленог, посебним уговором између запосленог и Послодавца може бити уговорена висина и начин плаћања посебне накнаде за искоришћавање тог ауторског дела.

XVIII ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

Члан 129.

Послодавац може за обављање послова који не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са лицем у складу са чланом 197. и 198. Закона о раду.

Члан 130.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности Послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Члан 131.

Послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању и усавршавању са лицем сходно члану 201. ст. 1-5. Закона о раду.

Члан 132.

Запослени који ради са пуним радним временом код Послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим Послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

XIX СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 133.

Запослени имају право на слободно синдикално организовање и деловање без одобрења Послодавца за упис у регистар синдиката.

Синдикат делује на начелима слободе синдикалног организовања у складу са општим актима синдиката.

У свом деловању и раду синдикат је независан од државног органа и Послодавца.

Активности синдиката финансирају се из чланарина и других прихода.

Члан 134.

Послодавац је дужан да Запосленима омогући синдикално организовање и деловање у складу са Законом о раду.

XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 135.

Приликом заснивања радног односа Запослени је дужан да се упозна са одредбама овог Правилника.

Члан 136.

Ступањем на снагу овог Правилника о раду престаје да важи Правилник о раду број 407/1 од 28.04.2023. године.

Члан 137.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења.



Директор Института

др Јасмина Стевановић, научни саветник

The first part of the paper is devoted to the study of the properties of the function $f(x)$ defined by the equation

$$f(x) = \frac{1}{x} \int_0^x f(t) dt$$

It is shown that the function $f(x)$ is continuous and differentiable for all $x \neq 0$.

$$f'(x) = -\frac{1}{x^2} \int_0^x f(t) dt + \frac{1}{x} f(x)$$

It is also shown that the function $f(x)$ satisfies the differential equation

$$x^2 f''(x) + x f'(x) - f(x) = 0$$

$$f(1) = 1$$

It is shown that the function $f(x)$ is the unique solution of the differential equation

which satisfies the condition $f(1) = 1$.

It is also shown that the function $f(x)$ is the unique solution of the differential equation

$$x^2 f''(x) + x f'(x) - f(x) = 0$$

which satisfies the condition $f(1) = 1$.

$$f(x) = \frac{1}{x} \int_0^x f(t) dt$$

$$f(1) = 1$$

It is shown that the function $f(x)$ is the unique solution of the differential equation

$$x^2 f''(x) + x f'(x) - f(x) = 0$$

which satisfies the condition $f(1) = 1$.

$$f(1) = 1$$

It is shown that the function $f(x)$ is the unique solution of the differential equation

$$f(x) = \frac{1}{x} \int_0^x f(t) dt$$

which satisfies the condition $f(1) = 1$.

It is also shown that the function $f(x)$ is the unique solution of the differential equation

which satisfies the condition $f(1) = 1$.