

ГЕОГРАФСКИ ИНСТИТУТ
„ЈОВАН ЦВИЈИЋ“ САНУ
Бр. 70/1
08.06.2026. год.
БЕОГРАД

**ГЕОГРАФСКИ ИНСТИТУТ
„ЈОВАН ЦВИЈИЋ“ САНУ**

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ГЕОГРАФСКОГ ИНСТИТУТА „ЈОВАН ЦВИЈИЋ“ САНУ**

Београд, 2026. године

На основу члана 3. став 2. и 4. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 и 113/17), члана 130 Закона о науци и истраживањима ("Службени гласник РС", бр. 49/2019), члана 45. став. 1. Закона о Српској академији наука и уметности ("Службени гласник РС", бр. 18/2010) и члана 35. Статута Географског института „Јован Цвијић“ САНУ, Београд, Ђуре Јакшића број 9, Управни одбор Географског института „Јован Цвијић“ САНУ на седници одржаној дана 06.06.2026. године доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ ГЕОГРАФСКОГ ИНСТИТУТА „ЈОВАН ЦВИЈИЋ“ САНУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), уређују се, у складу са Законом о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 – у даљем тексту Закон) и другим прописима, права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Географском институту „Јован Цвијић“ САНУ (у даљем тексту: послодавац или Институт) и обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

Члан 2

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим Правилником или Уговором о раду, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду и других важећих прописа.

Члан 3

Овај правилник се примењује на све запослене у Институту.

Запослени у Институту су истраживачи и помоћно особље.

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

Помоћно особље Института чине лица која обављају стручне, административне, техничке и опште послове.

Члан 4

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

Члан 5

Поред права, уређених важећим прописима, запослени има право и на друге облике заштите у складу са овим Правилником.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6

Запослени заснивају радни однос у Институту у складу са условима и на начин утврђен Законом о раду, Законом о науци и истраживањима, Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца, као и уговорима закљученим са министарством надлежним за научноистраживачку делатност.

Истраживачи у научним, наставним и истраживачким звањима могу да заснују радни однос у Институту на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.

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

Научна радна места у Институту су: научни сарадник, виши научни сарадник и научни саветник, а истраживачка радна места су: истраживач-приправник и истраживач-сарадник. Стручна радна места су: стручни сарадник, виши стручни сарадник и стручни саветник.

Са истраживачима у научним, односно у истраживачким звањима, изабраним на радна места из става 3. овог члана, закључује се Уговор о раду, с обавезом спровођења поновног избора (реизбора) или унапређења у више звање, у роковима за које се одговарајуће научно, односно истраживачко звање стиче, у складу са законом који регулише научноистраживачку делатност, осим за звање научног саветника.

Унутрашња организација, врста и број радних места на којима се распоређују запослени у Институту, као и начин и поступак заснивања радног односа, уређују се у складу са одредбама Закона о раду, закона којим је регулисана научноистраживачка делатност, општим и појединачним актима Института и Уговора о реализацији и финансирању научноистраживачког рада НИО (научноистраживачких организација) које Институт закључује са министарством надлежним за научноистраживачку делатност.

Правилником о организацији и систематизацији послова уређују се: организациони делови у Институту и њихов делокруг рада, назив и опис послова, одговорност за њихово извршење, посебни услови за њихово обављање (степен стручне спреме одређене врсте занимања, радно искуство, потребна знања и способности, као и други посебни услови), број извршилаца и друга питања од значаја за рад и организацију послодавца.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор Института.

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 7

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

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 8

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2. Закона о раду.

2. Уговор о раду

Члан 9

Радни однос заснива се Уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

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

Уговором о раду регулишу се права, обавезе и одговорности запосленог из радног односа.

Уговором о раду и овим правилником утврђују се и повреде радних обавеза због којих послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 10

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Члан 11

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Члан 12

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име, име једног родитеља и презиме 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 зараде на дан закључења Уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде 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 1. тачке 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.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе који нису утврђени Уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, овог Правилника и општих аката Института.

3. Ступање на рад

Члан 13

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Послодавац је дужан да Уговор о раду или његову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца.

Послодавац је дужан да на основу Уговора о раду поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог на рад.

4. Пробни рад

Члан 14

Уговором о раду може да се уговори пробни рад, који може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ Уговора о раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног Уговором о раду.

Оцену радних и стручних способности запосленог на пробном раду даје руководилац организационог дела у коме је запослени обављао пробни рад, а коначну одлуку доноси директор или запослени кога он овласти.

5. Радни однос на одређено време

Члан 15

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

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 36 месеци.

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

Изузетно од става 2. овог члана, Уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1. ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
2. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
3. са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
4. са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 16

Због временски ограниченог трајања звања (истраживачка и научна), у која се бирају истраживачи сходно закону којим се регулише научноистраживачка делатност, радни однос у Институту на одређено време може се засновати у трајању дужем од периода предвиђеног чланом 15. став 2. овог Правилника и то:

– радни однос са истраживачем приправником може се засновати на одређено време од три године, односно на период на који се истраживач-приправник бира у истраживачко звање сходно прописима који регулишу научноистраживачку делатност;

– радни однос са истраживачем сарадником може се засновати на одређено време од четири године, односно на период на који се истраживач-сарадник бира у истраживачко звање сходно прописима који регулишу научноистраживачку делатност;

– радни однос са научним сарадником и вишим научним сарадником може се засновати на одређено време од пет година, односно на период на који се научни сарадник и виши научни сарадник бирају у научна звања сходно прописима који регулишу научноистраживачку делатност.

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

Члан 17

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 18

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, 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.

7. Приправници

Члан 19

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Законом или Правилником о организацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

Трајање приправничког стажа истраживача приправника одређено је Законом о науци и истраживањима у трајању од три године.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио Уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са овим Правилником и Уговорима о реализацији и финансирању научноистраживачког рада НИО које Институт закључује са министарством надлежним за научноистраживачку делатност.

III УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 20

Директор се бира и именује у складу са чланом 18. Статута Института.

Радни однос заснива се Уговором о раду.

Директор је у радном односу у Институту, са пуним радним временом.

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

Уговор о раду о правима и обавезама са директором закључује у име послодавца Управни одбор Института.

Лице које обавља послове директора има право на зараду и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором и општим актима Института.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 21

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 стално усавршава своје стручне и радне способности, прати прописе, чита стручну литературу и тиме доприноси квалитетнијем обављању послова.

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.

Одлуку о упућивању запосленог на образовање, стручно оспособљавање и усавршавање доноси директор.

V РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 22

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

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време, у смислу Закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

Радно време истраживача траје 8 часова дневно у периоду од 9⁰⁰ до 20⁰⁰ часова.

Радно време помоћног особља траје 8 часова дневно у периоду од 9⁰⁰ до 17⁰⁰ часова

Послодавац може одредити и другачије радно време, уколико то потребе посла захтевају.

Радно време истраживача у Институту подељено је на основно и припремно.

Основно радно време (које се обавља у Институту) износи најмање 5 часова.

Припремно радно време (које се обавља ван Института) условљено је резултатима рада у том времену и подношењем потребних извештаја.

Радно време се може утврдити и другачије у складу с природом посла научних радника.

Радно време помоћног особља утврђује се према природи њиховог посла и потребама Института.

2. Прековремени рад

Члан 23

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају ванредних околности, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

3. Распоред радног времена

Члан 24

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје 8 часова.

Ако природа посла и организација рада дозвољавају, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

4. Прерасподела радног времена

Члан 25

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена у складу са Законом када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 26

Одлуке у вези са прековременим радом и прерасподелом радног времена доноси директор Института.

О одлуци из претходног става овог члана запослени се обавештава писмено најмање пет дана пре почетка рада, осим у случајевима више силе.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 27

Запослени има право на одмор у току рада, и то на дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор, у складу са Законом, овим Правилником и Уговором о раду.

1. Одмор у току дневног рада

Члан 28

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

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

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

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

Време одмора из ставова 1–3 овог члана урачунава се у радно време.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор Института.

2. Дневни одмор

Члан 29

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

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

3. Недељни одмор

Члан 30

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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.

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.

4. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 31

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и овим Правилником.

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 зараде.

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

2) Дужина годишњег одмора

Члан 32

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

- стручна спрема запосленог
- радно искуство

- сложеност посла
- допринос на раду
- социјални статус

По основу стручне спреме запосленог, дужина годишњег одмора увећава се на следећи начин:

- висока стручна спрема – 4 радна дана
- виша стручна спрема – 3 радна дана
- средња стручна спрема – 2 радна дана
- остало – 1 радни дан

По основу радног искуства запосленог, дужина годишњег одмора увећава се на следећи начин:

- за сваке навршене четири године радног стажа – 1 радни дан.

По основу сложености посла радног места, дужина годишњег одмора увећава се на следећи начин:

- за руководеће радно место – 3 радна дана.

По основу доприноса на раду запосленом припада од 1 до 5 радних дана, о чему одлучује послодавац.

По основу социјалног статуса запосленог, дужина годишњег одмора увећава се на следећи начин:

- запосленом са дететом до две године старости – 4 радна дана,
- запосленом са двоје и више деце до четрнаест година старости – 3 радна дана,
- запосленом са једним дететом до 14 година старости – 2 радна дана,
- особи са инвалидитетом – 5 радних дана.

Члан 33

Укупан годишњи одмор запосленог утврђен према одредбама члана 32 овог правилника може износити највише 32 радна дана.

Члан 34

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као 5 радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Запослени има право на накнаду штете за неискоришћени годишњи одмор у случају престанка радног односа у складу са Законом.

3) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 35

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 32. 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 код послодавца.

4) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 36

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом.

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 породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

5) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 37

Време коришћења годишњег одмора утврђује послодавац у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља 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.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

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

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.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 38

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице, заштите и отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом у домаћинству, селидбе домаћинства и у другим случајевима утврђеним појединачним актом.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се појединачним актом.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

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

Члановима уже породице у смислу ставова 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из ставова 1. и 3. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Појединачним актом може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од трајања утврђеног у смислу ставова 1. и 3. овог члана.

Члан 39

Истраживачу у научном звању после проведених пет година рада у Институту, може се одобриту плаћено одсуство у трајању до једне године ради стручног и научног усавршавања у иностранству или писања монографије, уз мишљење Научног већа и шефа одсека, у складу са Статутом Института.

6. Неплаћено одсуство

Члан 40

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Одобравањем неплаћеног одсуства, директор Института утврђује и дужину његовог трајања.

Члан 41

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;
- 4) избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се, у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Члан 42

У време породилског одсуства, боловања дужег од три месеца, служења војног рока, обављања јавне функције, стручног усавршавања, као и у другим случајевима када истраживач из оправданих разлога није у могућности да се бави научноистраживачким радом, рокови за избор у више звање и радни однос мирују и неће се урачунавати у рок за избор, односно реизбор.

Члан 43

За одобрење плаћеног и неплаћеног одсуства, запослени је дужан да поднесе писани захтев и да уз њега приложи веродостојну документацију.

Захтев се подноси пре коришћења одсуства, а када изненада наступи случај за који се запосленом одобрава одсуство, захтев се може поднети и накнадно, али најкасније у року од три дана од наступања случаја.

Одлуку о одобравању плаћеног и неплаћеног одсуства и његовом трајању доноси директор Института.

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 44

Општи и посебни облици заштите запослених обезбеђују се у складу са Законом о раду и другим важећим прописима.

Члан 45

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

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

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

Заштита материнства

Члан 46

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са Законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Самохрани родитељ који има дете до осам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Послодавац може да изврши прераспделу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писмену сагласност запосленог.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова. Пауза или скраћено радно време рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 47

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

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

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

Члан 48

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 94. став 2. Закона о раду.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 94. став 5. Закона о раду, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 94. став 3. Закона о раду има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 49

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује

са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са Законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са Законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са Законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена – накнаду зараде у складу са Законом.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 50

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са Законом послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са Законом.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог правилника.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1 овог правилника, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 51

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, запослени је дужан да непосредног руководиоца обавести телефоном о спречености за рад, а потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са Законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар надлежан за рад и министар надлежан за здравље.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 52

Зарада се исплаћује у складу са Законом, Закон о науци и истраживањима, одредбама Уговора о реализацији и финансирању научноистраживачког рада НИО које Институт закључује са министарством надлежним за научноистраживачку делатност, важећим прописима, овим Правилником, општим актима и одредбама Уговора о раду.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако Законом није друкчије одређено.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, одредбама Уговора о реализацији и финансирању научноистраживачког рада НИО које Институт закључује са министарством надлежним за научноистраживачку делатност, осталим важећим прописима, овим Правилником, општим актима и одредбама Уговора о раду.

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

Зарада се исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец, односно према динамици уплате буџетских средстава.

При свакој исплати зараде и накнаде зараде запосленом се доставља обрачун зараде. Обрачун на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом и у електронској форми и тиме се сматра уредно достављеним.

Члан 53

Зараду запосленог чине:

- зарада за обављени рад и време проведено на раду;
- зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично);
- накнада зараде;
- и друга примања.

Члан 54

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне зараде за сваку врсту послова или групе послова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова;
- остварених резултата рада;
- увећане зараде.

Утврђивање основне зараде истраживача

Члан 55

Основна зарада утврђује се за обављени рад и време проведено на раду на пословима који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова и радних места, за чије обављање су запослени закључили Уговор о раду.

Основна зарада се утврђује према ангажовању и диспозицији за сваког ангажованог истраживача за послове које финансира надлежно министарство за научноистраживачку делатност (институционално финансирање).

Основна зарада истраживача одређује се у висини производа коефицијената за научно, истраживачко и стручно звање, утврђена Уредбом о нормативима и стандардима расподеле средстава акредитованим научноистраживачким организацијама и основице за коефицијенте, уз припадајуће додатке, у складу са наведеном Уредбом.

Основна зарада истраживача у научном звању који се налазе на листи научно изврских истраживача објављеној на интернет страници Министарства надлежног за научноистраживачку делатност у складу са Уредбом («листа научно изврских истраживача») одређује се у висини производа коефицијената за научно звање, корективног коефицијента за извршност за научно звање тог истраживача, наведено на листи научно изврских истраживача и основице за коефицијент.

Основицу за коефицијент за научноистраживачки рад одлуком утврђује министар надлежан за научноистраживачку делатност, за сваку календарску годину, према средствима опредељеним у Буџету Републике Србије.

Коефицијенти за научноистраживачки рад истраживача исказује се по научним, истраживачким и стручним звањима истраживача.

1. Коефицијенти за научноистраживачки рад научних звања:

- научни саветник 38,43
- виши научни сарадник 32,09
- научни сарадник 27,20

2. Корективни коефицијент за извршност за научноистраживачки рад научних звања:

- научни саветник 11,53
- виши научни сарадник 9,63
- научни сарадник 8,16

3. Коефицијенти у научноистраживачки рад истраживачких звања:

- истраживач сарадник 22,98
- истраживач приправник 21,52

4. Коефицијенти за научноистраживачки рад стручних звања:

- стручни саветник 20,63
- виши стручни сарадник 19,32
- стручни сарадник 15,55

Додатком за извршност обухвата се укупно 10% истраживача запослених искључиво на радним местима у научним звањима за свако научно звање засебно (рачунајући и истраживача на радном месту директора). Извршност ће се изражавати као увећање за корективни коефицијент утврђен овом Уредбом

Утврђивање основне зараде за помоћно особље
које обавља стручне, административне, техничке и опште послове

Члан 55а

Основна зарада помоћног особља утврђује се за обављени рад и време проведено на раду на пословима који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова и радних места а на основу услова утврђених тим правилником за чије обављање су запослени закључили уговор о раду, као и у складу са важећим прописима.

Основна зарада помоћног особља које обавља стручне, административне, техничке и опште послове одређује се у висини производа коефицијента за радно место и основице за обрачун зарада.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијенти за радна места су:

- Директор:

Научни саветник 49,96 (38,43 + 30%)

Виши научни сарадник 41,72 (32,09 + 30%)

Научни сарадник 35,36 (27,20 + 30%)

- Заменик директора:

Научни саветник 38,43

Виши научни сарадник 32,09

Научни сарадник 27,20

- Секретар Института 25,00

- Руководилац финансијско-рачуноводствених послова 25,00

- ГИС инжењер 21,50

- Библиотекар 21,50

- Технички секретар 17,60

- Књижничар 17,10

- ГИС техничар 16,60

- Спремачица-курир 14,00

Одлуку за утврђивање основне зараде помоћног особља доноси директор на основу Закона, одлука државних органа и расположивих финансијских средстава.

Основица за обрачун зараде помоћног особља утврђује се у складу са појединачним доприносом сваког запосленог на пословима који се односе на стручне, административне, техничке и опште послове везане за уговор који Институт закључује са Министарством надлежним за научноистраживачку делатност.

Основна зарада помоћног особља се обезбеђује из средстава за покриће режијских трошкова истраживања које дозначава надлежно министарство за научноистраживачку делатност а на основу Уговора о реализацији и финансирању научноистраживачког рада НИО (прилог 3) који Институт закључује са министарством надлежним за научноистраживачку делатност и о њеној висини одлучује директор Института на основу остварених резултата у погледу обима и квалитета извршених послова предвиђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

Запослено помоћно особље за свој рад одговара директору Института.

На основу одговорности и веће сложености послова, директор има увећани коефицијент у износу од 30% у складу са одлуком надлежног министарства.

Основа за утврђивање зарада у Институту је цена рада коју утврђује надлежно министарство за научноистраживачку делатност помножена коефицијентима утврђеним за послове које запослени обављају.

Члан 56

- Запослени има право на увећану зараду, и то:
- за рад на дан празника, који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
 - за рад ноћу – најмање 26% од основице;
 - по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) – 0,4% од основице.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом, овим Правилником и Уговором о раду.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца оснивача, послодавца претходника из члана 147. Закона о раду, као и код лица повезаних са послодавцем, у складу са Законом.

2. Минимална зарада

Члан 57

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

Институт може донети одлуку о увођењу минималне зараде уколико у његовом пословању наступе потешкоће због којих није у могућности да исплаћује зараду у висини утврђеној овим Правилником и Уговором о раду.

Институт је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата, а која је одређена одлуком Социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије.

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

Основица за обрачун увећане зараде из става 4. овог члана је минимална зарада запосленог.

3. Накнада зараде

Члан 58

- Запослени има право на накнаду зараде и то за време:
- одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;

- коришћења годишњег одмора;
- коришћења плаћеног одсуства у случају утврђеном овим Правилником и Законом;
- војне вежбе;
- одазивања на позив других органа;
- присуства седницама и семинарима и
- другим случајевима утврђеним Законом.

Институт има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао.

Запослени остварује наканду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у случају из става 1. овог члана.

Члан 59

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

- 1) у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

4. Накнада трошкова

Члан 60

Запослени има право на наканду следећих трошкова:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству;
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Накнада превоза за долазак на рад и одлазак са рада

Члан 61

За коришћење превоза за долазак на рад и одлазак са рада исплаћује се накнада у висини цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају.

Промена места становања запосленог након закључења Уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења Уговора о раду, без сагласности послодавца.

Услови и начин оставривања права на наканду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада уредиће се посебним правилником који доноси Директор Института.

Накнаде за службено путовање

Члан 62

Службени пут може трајати најдуже 15 дана непрекидно.

Ако потребе службе захтевају или ако се започети посао не може прекинути, службени пут, уз сагласност овлашћеног лица, може трајати и дуже од 15 дана, али не дуже од 30 дана непрекидно.

Одредбе става 1. и 2. овог члана примењиваће се уколико позитивноправним пропима којима се регулише научноистраживачка делатност није другачије предвиђено.

Накнада трошкова службеног путовања обухвата: дневницу и трошкове ноћења, накнаду за превоз од седишта Института до места у које се запослени упућује ради извршавања службеног посла и назад до седишта Института, као и накнаду осталих трошкова у вези са вршењем службеног посла (нпр. накнада за резервацију места у превозном средству, накнада за превоз пртљага, трошкови службене поште и телефона и сл.).

Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Цела дневница исплаћује се за време од 12 до 24 часа проведених на службеном путовању, а половина дневнице исплаћује се за време од 8 до 12 часова проведених на службеном путовању.

Накнада трошкова дневнице у земљи исплаћује се у висини до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о висини накнаде трошкова дневнице доноси директор Института.

Накнада трошкова ноћења исплаћује се у висини стварних трошкова по приложеном рачуну, осим за ноћење у хотелу „де лукс“ категорије.

Налог за службено путовање садржи податке који се односе на:

- лично и породично име запосленог;
- место и циљ путовања;
- датум поласка и повратка;
- износ дневница;
- износ аконтације која се може исплатити;
- врсту превозног средства које се може користити за службено путовање.

У случају да службено путовање не започне у року од три дана од датума наведеног у налогу за службено путовање, износ исплаћене аконтације враћа се наредног дана од истека тог рока.

Накнада за превоз на службеном путовању признаје се у висини стварних трошкова превоза у јавном саобраћају од места запослења, односно седишта Института, до места где треба да се обави службени посао и назад.

Накнада осталих трошкова у вези са вршењем службеног посла исплаћује се у висини стварних трошкова.

Када се због хитности, односно потреба службеног посла, не може користити превозно средство јавног саобраћаја, односно службено возило, може се, по писменом одобрењу овлашћеног лица у коме су наведени разлози хитности, односно потреба службеног посла, користити сопствени аутомобил.

Накнада трошкова за превоз сопственим аутомобилом, у случају из претходног става овог члана, износи 10% од прописане цене за један литар погонског горива по пређеном километру.

Обрачун путних трошкова са одговарајућим доказима о њиховој висини (карта за превоз, рачун за преноћиште, рачуни за остале трошкове и др.) подноси се овлашћеном лицу ради одобравања исплате накнада за службено путовање у року од три дана по завршеном службеном путовању. У случају да запослени не поседује валидну документацију (изгуби је или је оштети) не може остварити право на наканду трошкова.

Дневница и накнаде осталих трошкова везаних за службено путовање у иностранство утврђују се према прописима који важе за запослене, изабрана и постављена лица у републичким органима.

Услови и начин оставривања права на наканду трошкова службених путовања уредиће се посебним правилником који доноси Директор Института.

5. Друга примања запослених

Члан 63

Запослени има право на следећа примања која не чине зараду:

- отпремнину при престанку радног односа због одласка у пензију у висини две просечне месечне зараде исплаћене у Институту за месец који предходи месецу у коме се исплаћује отпремнина;
- помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима или у висини која се на основу Закона не опорезује.

Под чланом уже породице у смислу става 1. овог члана подразумевају се брачни друг, деца запосленог и родитељи, као и лица која живе у заједничком породичном домаћинству запосленог.

Члан 64

Запосленима се може исплатити солидарна помоћ и у следећим случајевима:

- дуже и теже болести запосленог или члана његове породице;
- здравствене рехабилитације запосленог или члана његове породице;
- инвалидности запосленог или члана његове породице;
- елементарних непогода или других ванредних догађаја који су погодили домаћинство запосленог.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате ових примања доноси директор Института.

Одлука о солидарној помоћи доноси се у складу са прописима којима се уређује начин остваривања тог права.

Члан 65

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину.

Одлуку о обезбеђивању поклона из става 1. овог члана доноси директор Института.

IX КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 66

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Института (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 67

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са Законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац овим Правилником.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 68

Овим Правилником се регулише поступак утврђивања постојања штете, околности под којима је штета настала, висине штете, утврђивање одговорног лица, односно одговорних лица за насталу штету, рокови и начин накнаде штете.

Поступак за накнаду штете покреће непосредни руководилац запосленог.

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

Један од чланова комисије је представник синдиката чији је запослени члан. Ако запослени није члан ниједног синдиката, сва три члана комисије предлаже директор Института.

Ради утврђивања чињеница из става 1. овог члана комисија прибавља писмене доказе, а уколико је потребно изводи и усмене доказе саслушањем запослених којима се штета ставља на терет, њихових руководилаца и сведока, а по потреби и друге доказе.

Комисија на основу оцене изведених доказа и утврђених чињеница подноси извештај директору Института, на основу којег директор доноси одлуку о накнади штете.

Одлука о накнади штете треба да садржи оцену одговорности запосленог/запослених, да ли је штета проузрокована намерно или крајњом непажњом, укупан износ штете, рокове и начин накнаде штете.

По један примерак одлуке о накнади штете доставља се запосленом одговорном за штету, председнику комисије, Рачуноводству, Архиви и у персонални досије запосленог.

Одлука директора о накнади штете је коначна даном доношења.

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

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 69

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 зарада исплаћених у Институту 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 Институт дужан да му достави писмено упозорење за постојање разлога за отказ уговора о раду (рок од 8 дана).

Удаљење запосленог са рада из става 1. овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је 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. став 2. и 3. Закона о раду.

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

Члан 70

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

Члан 71

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 69. овог правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

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

Члан 72

Запосленом за време привременог удаљења са рада, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 71. овог Правилника и пуног износа основне зараде, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из 79. и 80. овог Правилника, односно члана 179. став 2. и 3. Закона о раду.

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа истраживача

Члан 73

Истраживачу у Институту радни однос престаје по сили закона када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Истраживач у научном, односно наставном звању коме је престао радни однос због одласка у пензију, задржава звање које је имао у тренутку пензионисања.

2. Разлози за престанак радног односа из Закона о раду

Члан 74

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 запосленог и послодавца;
- 4) отказом Уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 75

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

- 1) ако је на начин прописан Законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама Закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са Законом.

3. Споразумни престанак радног односа

Члан 76

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

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

4. Отказ од стране запосленог

Члан 77

Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду.

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, односно Уговор о раду, мора бити изричита и јасна.

На основу писане изјаве запосленог да жели да откаже Уговор о раду, директор Института доноси решење којим се утврђује престанак радног односа и дан престанка радног односа.

5. Отказ од стране послодавца

Члан 78

Институт може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Института, и то:

1. ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, а за истраживаче и по одлуци надлежног министарства којом престаје финансирање научноистраживачког рада истраживача или из других разлога наведених у одлуци министарства;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене Правилником или Уговором о раду;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану Законом, овим Правилником и другим општим актима Института, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
8. ако запослени одбије закључење Анекса уговора о раду у складу са Законом о раду;
9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 79

Под повредом радних обавеза подразумева се:

1. неизвршавање или несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних обавеза и послова из Правилника о организацији и систематизацији послова и Уговора о раду;
2. незаконито или нецелисходно и несавесно коришћење средстава за рад и располагање средствима за рад;
3. повреда прописа о безбедности и заштити на раду, непредузимање мера ради заштите запослених и имовине;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства и опрему за личну заштиту на раду;
5. понашање којим се угрожава безбедност и здравље запослених;
6. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
7. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, процедурама, упутствима и другим актима Института;
8. одбијање извршења послова или радних налога;
9. незаконито поступање или поступање супротно општим актима Института и одлукама органа Института;
10. неизвршавање одлука надлежних органа;
11. одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује, као и непоштовање дужности за додатно образовање, стручно оспособљавање и усавршавање;
12. фалсификовање докумената, одлука или записника и покушај фалсификовања докумената, одлука и записника;
13. злостављање другог запосленог или злоупотреба права на заштиту од злостављања;
14. давање нетачних података који су од утицаја на доношење одлука у Институту;
15. давање нетачних података и изјава у циљу обмањивања које је довело или је могло довести до наступања штетних последица по Институт и углед Института;

16. изношење или проношење нетачних чињеница у намери да се запосленом или Институту умањи углед и друга понашања којима се Институту наноси штета или озбиљно нарушава његов углед;
17. коришћење имовине Института и поверених средстава за рад у приватне сврхе;
18. обављање приватног посла за време рада и у просторијама Института;
19. спавање на радном месту;
20. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза;
21. одбијање запосленог да обавља послове радног места на које је распоређен или одбијање извршавања налога непосредног руководиоца и директора без оправданог разлога;
22. проузроковање штете послодавцу намерно или крајњом непажњом;
23. недостављање исправа и података на захтев непосредног руководиоца или органа управљања;
24. прикривање извршења повреде радне обавезе;
25. неовлашћена употреба печата;
26. свака радња или пропуштање радње у намери да се онемогући правилно функционисање рада и пословања Института;
27. неодрживање на позив органа Института по било ком основу;
28. пропуштање достављања доказа о привременој спречености за рад у законском року прописаном у члану 103. став 1. Закона о раду;
29. тежа повреда радне обавезе која садржи елементе кривичног дела као и непријављивање или прикривање такве повреде радне обавезе;
30. злоупотреба узбуњивања;
31. друге повреде радне обавезе предвиђене Уговором о раду.

Члан 80

Под непоштовањем радне дисциплине подразумева се нарочито:

1. учестало кашњење на посао или одлазак са посла пре завршетка радног времена или за време рада без одобрења непосредног руководиоца, прекорачење времена за одмор у току рада и други случајеви непоштовања радног времена;
2. неоправдано одсуство са рада;
3. ако запослени неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Института у складу са општим актима и Уговором о раду;
4. ако не спроводи одлуке органа управљања и не придржава се одлука органа управљања;
5. кашњење у обављању послова и задатака;
6. долазак на посао под дејством алкохола или опијата или њихова употреба у току радног времена;
7. недолично понашање према непосредним руководиоцима, осталим запосленима или трећим лицима;
8. одбијање пословне сарадње са другим запосленима због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
9. непристојан или некоректан однос са запосленима или странкама и пословним партнерима;
10. злостављање другог запосленог или злоупотреба права на заштиту од злостављања;
11. обављање приватног посла за време рада или коришћење средстава за рад за своје потребе;
12. спречавање овлашћеног лица у Институту у обављању контроле;
13. ако понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за то кривично дело;

14. ако је запослени дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
15. организовање или учешће у штрајку супротно важећим законским одредбама о штрајку;
16. крађа или покушај крађе имовине Института, као и имовине запослених и трећих лица у просторијама Института, предузимање припремних радњи у циљу крађе као и помагање или прикривање других лица у наведеним активностима;
17. спавање на раном месту у току радног времена;
18. руковање новцем и хартијама од вредности супротно општим актима и упутствима;
19. повреда забране пушења у згради Института;
20. давање нетачних изјава, неосноване оптужбе, клевете, претње и слично, у циљу стварања нездравих међуљудских односа, као и ради остваривања личне користи;
21. подстрекавање запосленог на извршење или помагање запосленом у извршењу повреде радне обавезе;
22. прикривање учињене повреде радне обавезе и учиниоца;
23. друга понашања којима се омета рад осталих запослених, нарушава углед или наноси штета Институту;
24. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца и Уговором о раду, 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 рад код послодавца, нарочито у следећим случајевима:

1. неоправдани изостанак са посла 2 радна дана узастопно или 3 радна дана са прекидима у року од 12 месеци;
2. одбијање радних задатака и других привремених и повремених послова који се реализују у Институту и у случају да они изискују нижи степен стручне спреме;
3. неовлашћена послуга средствима која су поверена запосленима за обављање послова или других радних задатака;
4. одавање пословне, службене или друге тајне;
5. нарушавање угледа Института изношењем нетачних података о Институту или о научном и другом раду запослених и органа управљања Института, које се износи трећим лицима или средствима јавног информисања;
6. изазивање нетрпељивости код других запослених, употребљавање негативних, погрдних, увредљивих или клеветничких речи или лоше и негативно изражавање о послодавцу или другом запосленом;
7. изазивање нереди или учествовање у тучи у пословним просторијама послодавца или на службеном путу.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 81

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 78. члана 79. и члана 80. 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 радни однос, уместо отказа Уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, 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 наредних шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 82

Институт је дужан да пре отказа Уговора о раду из разлога који се односе на повреду радне обавезе и непоштовање радне дисциплине, а који су наведени у члановима 78., 79. и 80. овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду и обавести га да је дужан да се у року од осам дана од дана достављања упозорења изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Институт 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.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из става 1. овог члана, а послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката, које му запослени достави уз изјашњење на упозорење на постојање разлога за отказ Уговора о раду.

У случају да је разлог за отказ Уговора о раду или изрицање неке од мера предвиђених чланом 179. Закона о раду неостваривање потребних резултата рада, односно недостатак потребних знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац је дужан да запосленом претходно да писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, па тек ако запослени не побољша рад у остављеном року, односно настави да извршава послове на незадовољавајући начин у остављеном року, може да му откаже Уговор о раду, или изрекне неку другу меру прописану Законом и овим Правилником.

Члан 83

Ако послодавац откаже Уговор о раду запосленом, зато што је услед технолошких, економских и организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду из разлога наведених у ставу 1. овог члана и члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду запосленом исплати отпремнину у складу са Законом о раду, која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца. За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са Законом.

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 84

Оправданим разлогом за отказ Уговора о раду, у смислу члана 179. Закона о раду не сматра се:

- 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 Законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са Законом, овим Правилником и Уговором о раду.

Члан 85

Отказ Уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1.) и став 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.

Члан 86

Уговор о раду се отказује решењем, које мора бити у писаној форми и обавезно садржати образложење и поуку о правном леку.

Решење из става 1. овог члана доставља се запосленом лично, у просторијама Института или на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако решење није могло бити достављено на начин из претходног става, о томе ће Институт саставити писмену службену белешку и објавити решење на огласној табли у згради Института, а по истеку рока од осам дана од дана објављивања на огласној табли решење се сматра достављеним.

Радни однос запосленом престаје даном достављања решења, осим ако Законом или решењем није одређен 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.

Члан 87

Институт је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим Правилником и Уговором о раду и то најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Посебна заштита од отказа Уговора о раду

Члан 88

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, Институт 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 89

Институт 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.

Члан 90

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1.) Закона о раду, има право на отказни рок који не може бити краћи од 8 нити дужи од 30 дана, који се утврђује у зависности од стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 93. овог Правилника, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци који претходе месецу у коме почиње тећи отказни рок.

Члан 91

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

На захтев запосленог Институт може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

6. Незаконити отказ

Члан 92

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са Законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са Законом.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93

У оставривању појединачних права из радног односа, запослени има право да захтева и остварује заштиту својих права на начин утврђен Законом и овим Правилником.

О правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа одлучује директор или запослени кога директор овласти по овлашћењу које се даје у писаном облику.

Првостепено решење донето од стране директора је коначно, уколико Законом није другачије уређено.

1. Заштита појединачних права

Члан 94

Овим Правилником и Уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа Уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу Уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 95

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом, у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Синдикат запослених

Члан 96

Запослени у Институту могу се слободно синдикално организовати и деловати без одобрења Института, ради заштите права и унапређења професионалних и економских интереса њихових чланова.

Представницима организације Синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама Института на местима која су приступачна запосленима.

Овлашћени представник Синдиката има право на плаћено одсуство под условима и на начин предвиђен чланом 211 Закона о раду.

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

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 97

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

XIV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 98

Институт може за обављање послова из своје делатности, који по својој природи не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да закључи Уговор о обављању привремених и повремених послова са:

1. незапосленим лицем;
2. запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена;
3. корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 99

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

Својинска права на резултатима истраживања

Члан 100

Резултати истраживања финансирани средствима из буџета Републике Србије, припадају акредитованим научноистраживачким организацијама које су реализовале истраживања (у даљем тексту: реализатор истраживања).

Резултати истраживања из става 1. овог члана обухватају сва материјална и нематеријална добра која су проистекла из програма који су финансирани средствима из буџета Републике Србије.

Запослени у Институту, у својим радовима које објављују изван Института могу користити податке и резултате истраживања Института само уз претходну сагласност Директора и уз навођење порекла коришћења података.

Члан 101

Даном ступања на снагу Правилника о раду Географског института „Јован Цвијић“ САНУ престаје да важи Правилник о раду Географског института „Јован Цвијић“ САНУ усвојен дана 27.02.2020. године.

Правилник о раду Географског института „Јован Цвијић“ САНУ усвојен дана 06.06.2026. године истакнут је на огласној табли у седишту Института, Београд, Ђуре Јакшића 9, дана 08.06.2026. године.

Правилник ступа на снагу дана 15.06.2026. године.

УПРАВНИ ОДБОР
Географског института „Јован Цвијић“ САНУ

академик Владислава Цветковић,
Председник Управног одбора
Географског института „Јован Цвијић“ САНУ

