
Географски институт „Јован Цвијић“ САНУ

Бр. _____

Датум : 17. 3. 2009. године

П Р А В И Л Н И К О Р А Д У

Београд, март 2009

На основу чл. 69, 70, 91, и 92 Закона о научноистраживачкој делатности („Сл гласник РС“ бр. 110/2005 и 50/2006) и члана 3 Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005 и 61/2005), Управни одбор Географског института „Јован Цвијић“ САНУ Београд је дана 17. марта 2009. године, донео

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником (у даљем тексту: Правилник) утврђују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа (у даљем тексту: Запослени) и Географског института „Јован Цвијић“ САНУ (у даљем тексту: Послодавац) и њихови међусобни односи.

На права, обавезе и одговорности које нису утврђене овим Правилником, непосредно се примењује Закон о раду, Правилник о организацији и систематизацији послова Послодавца и Уговор о раду.

Члан 2.

Овим Правилником се утврђује: заснивање радног односа, радно време, одмор и одсуства, заштита запослених, безбедност и заштита здравља запослених, зараде, зараде за обављени рад и време provedено на раду, минимална зарада, накнада зараде, накнада трошкова и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, вишак запослених, и друга питања у складу са Законом о раду.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

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

Члан 4.

Директор Послодавца расписује конкурс у средствима јавног информисања за заснивање радног односа истраживача изабраној у научно, односно истраживачко звање као и за заснивање радног односа помоћног особља у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Одлуку о избору између пријављених кандидата по поступку утврђеном законом и овим Правилником доноси директор Послодавца.

Радни однос се заснива Уговором о раду који се закључује у писменом облику пре ступања на рад.

Уговор о раду закључују Запослени и Послодавац.

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, Послодавцу достави документа којима се доказује испуњавање услова за рад.

Члан 5.

Послодавац може споразумом Запосленог уз његову сагласност преузети из друге

научноистраживачке организације или правног лица на неодређено или одређено време у складу са Правилном о унутрашњој организацији и систематизацији послова и овим Правилником

Члан 6.

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

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

Члан 7.

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

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) стручну спрему и занимање запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на неодређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивње радног учинка, накнада зараде, увећање зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплате зараде и других примања на које запослени има право;
- 12) позивање на одредбе овог Правилника;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена;
- 14) престанак радног односа.

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

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона, Општег колективног уговора и овог Правилника.

Члан 8.

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

Члан 9.

Послодавац је обавезан да након закљученог Уговора о раду са Запосленим достави Националној служби за запошљавање пријаву о заснивању радног односа на прописаном обрасцу у року од 5 радних дана.

Члан 10.

Запослени ступа на рад даном утврђеним Уговором о раду.

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 другачије договоре.

Члан 11.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком.

Отказни рок из става 3 овог члана износи најмање пет радних дана.

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

Члан 12.

Радни однос на одређено време заснива се са:

Лицем изабраним у звање научног сарадником или вишег научног сарадника на период од 5 година.

Лицем изабраним у звање истраживача-приправника на период од 3 године

Лицем изабраним у звањем истраживача сарадника на период од 3 године, са могућношћу продужења радног односа за још 3 године.

Лицем које је стекло звање истраживача са високом стручном спремом, а које није изабрано у звање истраживача-приправника и истраживача сарадника, и научно звање: научног сарадника, вишег научног сарадника и научног саветника, а ради на истраживачко развојним пословима, има објављене научне и стручне радове и остварене резултате у истраживачко-развојном раду или патентом заштићене проналаске, а то је стручни сарадник, виши стручни сарадник и стручни саветник, на период од 5 година.

Радни однос на одређено време за послове помоћног особља се заснива на време чије је трајање унапред одређено када је у питању: повећање обима посла које траје одређено време и сл., с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима на може трајати дуже од 12 месеци.

Под прекидом из става 1 овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног Запосленог.

Члан 13.

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

Члан 14.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права није Законом, овим Правилником или Уговором о раду другачије одређено.

Члан 15.

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.

Члан 16.

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 школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Законом или Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако Законом није другачије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права на основу радног односа, у складу са Законом, овим Правилником и Уговором о раду.

III ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 17.

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) ако је Запосленом који је вишак обезбедио остваривнаје права из члана 155. став 1 тачка 5 Закона о раду;
- 3) ако је запосленом обезбедио остваривање права из члана 7 став 1 тачка 10, 11 и 12 овог Правилника о раду.

Члан 18.

У понуди за закључење анекса уговора Послодавац је дужан да Запосленом у писменом облику наведе и разлоге за понуду, рок у коме Запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључење анекса уговора о раду који одреди Послодавац, а који не може бити краћи од 8 радних дана.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1) Пуно радно време

Члан 19.

Пуно радно време износи четрдесет часова недељно.

Радно време је једнократно.

Радни дан траје осам часова.

Члан 20.

Радна седмица траје пет дана.

Дневно радно време износи осам часова.

Почетак и завршетак радног времена, одређује Послодавац.

2) Непуно радно време

Члан 21.

Непуно радно време, у смислу Закона и овог Правилника, јесте радно време краће од пуног радног времена у складу са чланом 13 и 14 овог Правилника.

3) Прековремени рад

Члан 22.

На захтев Послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по Запосленом.

Члан 23.

Распоред радног времена у оквиру укупног годишњег радног времена, утврђује Послодавац у складу са захтевима процеса рада.

4) Ноћни рад

Члан 24.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана сматра се ноћним радом.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, уз његову писмену сагласност.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1) Одмор у току рада, дневни и недељни одмор

Члан 25.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који се не може користити на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из става 1 овог члана урачунава се у радно време.

Члан 26.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

2) Годишњи одмор

Члан 27.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 а највише 35 радних дана, за годину дана рада.

Ако у календарској години нема годину дана рада, запослени има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду у складу са Законом.

Члан 28.

При утврђивању дужине трајања годишњег одмора, радна недеља се рачуна као пет 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 неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Члан 29.

Запослени има право да користи годишњи одмор у непрекидном трајању.

На захтев запосленог, Послодавац може одлучити да запослени користи годишњи одмор у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи без прекида у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 30.

У зависности од потребе посла, Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са запосленим.

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

Послодавац може да измени време за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла.

3) Дужина годишњег одмора

Члан 31.

Дужина годишњег одмора утврђује се на основу дужине стажа социјалног осигурања, сложености послова и доприноса радника.

Члан 32.

Према дужини стажа осигурања Запосленом се увећава годишњи одмор по један радни дан за сваке навршене три године радног стажа.

Члан 33.

Према сложености послова дужина годишњег одмора одређује се на следећи начин:

1. за Запослене који раде на пословима за које је прописана стручна спрема VIII, VIII и VII степена 3 радна дана,
2. за Запослене који раде на пословима за које је прописана стручна спрема VI и IV степена 2 радна дана.
3. За запослене који ради на пословима за које је прописана стручна спрема III и II степена 1 радни дан.

Члан 34.

Према доприносу у раду Запосленом припада до 5 радних дана, о чему одлучује Послодавац.

Члан 35.

Одређеној категорији запослених се увећава право на трајање годишњег одмора и то:

1) инвалиду рада и војном инвалиду	3 радна дана,
------------------------------------	---------------

- | | |
|---|----------------|
| 2) самохраном родитељу са дететом до 14 година живота | 2 радна дана, |
| 3) родитељу који издржава дете које има сметње у психо-физичком развоју | 3 радна дана, |
| 4) родитељу са једним дететом до 7 година живота | 2 радна дана, |
| 5) родитељу са двоје или више деце до 14 година живота | 3 радна дана, |
| 6) по основу рада са скраћеним радним временом | 5 радних дана. |

Члан 36.

Дужина годишњег одмора сваког појединог запосленог утврђује се на тај начин што се на 20 радних дана додаје број радних дана по мерилима утврђеним члановима 32, 33, 34 и 35 овог Правилника, с тим што укупан износ годишњег одмора не може износити више од 35 радних дана.

4) Одмор за време државних празника

Члан 37.

Запослени има право на одмор у дане празника Републике Србије, који су одређени Законом.

5) Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 38.

Запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у једној календарској години у следећим случајевима:

- | | |
|---|---------------|
| 1. Приликом ступања у брак | 5 радних дана |
| 2. За порођај супруге | 5 радних дана |
| 3. За случај смрти ужег члана породице | 5 радних дана |
| 4. За случај теже болести ужег члана породице | 3 радна дана |
| 5. По основу давања крви | 2 радна дана |

Члановима уже породице из става 1 овог члана сматрају се брачни друг, деца и лица која живе у заједничком породичном домаћинству запосленог.

Поред плаћеног одсуства из става 1 овог члана Запослени има право и на плаћено одсуство по следећим основама:

- | | |
|--|----------------|
| 1. Пре одласка на одслужење војног рока | 5 радних дана, |
| 2. За обављање приватних послова у току трајања једне године | 5 радних дана, |
| 3. Због неге болесног члана породице | до 15 дана. |

6) Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 39.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство у трајању до 5 радних дана, а изузетно и дуже у случајевима за које Послодавац оцени да су оправдани и да су у интересу Запосленог и Послодавца.

Члан 40.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуствовање са рада дуже од 5 радних дана у следећим случајевима:

- | | |
|--|-------------|
| 1. Због изградње, адаптације или реновирања стана или куће | до 60 дана, |
|--|-------------|

2. У другим случајевима за које Послодавац оцени да су оправдани и да су у интересу Послодавца

VI ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 41.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор Послодавца или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1 овог члана даје се у писменом облику.

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

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 42.

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

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 43.

Запослени је дужан да ради са пуном пажњом ради безбедности свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених на које његов рад може да има штетно дејство, да се придржава прописаних мера и норматива заштите на раду, да правилно рукује оруђима за рад, опасним материјама и поступа по упутству произвођача и упутству за безбедан рад, као и да се стара о спровођењу и унапређењу заштите на раду.

Запослени има право и обавезу да наменски користи средства и опрему личне заштите на раду, да пажљиво рукује њима и да их одржава у исправном стању.

Члан 44.

Послодавац је дужан да организује, спроводи и унапређује послове безбедности и заштите здравља на раду и да Запосленом, у складу са законом, и овим Правилником обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите ради његове безбедности и заштите здравља на раду

Члан 45.

У вези са заштитом жена и омладине, заштитом материнства, породичним одсуством са рада ради неге детета, одсуства са рада ради посебне неге детета или друге особе, забране отказа и заштите инвалида, примењују се одредбе чланова 84-101 Закона о раду.

Члан 46.

Запослени је дужан да, најкасније у року од 3 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 запосленог за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1 овог члана уместо Запосленог,

Послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако Запослени живи сам, потврду из става 1 овог члана дужан је 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.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 47.

Запослени имају право на зараду која се утврђује у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 48.

Зараду запослених чини:

- зарада за обављени рад и време проведено на раду,
- увећана зарада,
- накнада зараде,
- друга примања.

1) Зарада за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 49.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

2) Утврђивање основне зараде

Члан 50.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова потребних за рад на пословима за које је Запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа Запосленог према радним обавезама.

Члан 51.

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од 80% основне зараде утврђене за одговарајуће послове у Правилнику о организацији и систематизацији послова.

3) Утврђивање резултата рада запосленог

Члан 52.

Резултати рада утврђују се на основу:

– оцене индивидуалног доприноса Запосленог од стране директора Послодавца или лица које он овласти.

Члан 53.

Оцена индивидуалног доприноса даје се у процентима до + 30% или – 30%, у односу на стандардни допринос (резултати рада у висини норматива и стандарда рада уобичајених за конкретне послове)= 100%.

Оцена индивидуалног доприноса запослених из члана 52 утврђује се на основу:

- оствареног повећања дохотка Послодавца,
- остварених резултата на другим пословима,
- других елемената.

4) Увећана зарада

Члан 54.

Запослени има право на увећану зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни дан- најмање 110% од основице
- за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде-најмање 26% од основице
- за прековремени рад -најмање 26% од основице
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу -0.4% од основице под условом да је добио радни налог од Послодавца или Запосленог кога је он овластио.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зарада по више основа, зарада се увећава процентом добијеним сабирањем увећања по сваком од основа.

Основицу за утврђивање увећања зараде из става 1 овог члана представља зарада Запосленог за остварени рад и време проведено на раду.

Члан 55.

Запослени има право на минималну зараду за пуно радно време и резултате рада на нивоу норматива и стандарда рада, односно резултате рада уобичајене за конкретне послове.

Минимална зарада Запосленог не може бити нижа од оне коју утврђује Влада Републике Србије и објављује у Службеном гласнику.

5) Накнада зараде

Члан 56.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, за време одсуствовања се рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1 овог члана у случају одсуствовања Запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив Запослени одазвао ако законом није другачије одређено.

Члан 57.

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

- најмање у висини од 65% од зараде коју би остварио у месецу у коме је наступила неспособност, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада,
- у висини од 100% од зараде коју би остварио у месецу у коме је наступила неспособност ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

Члан 58.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице Запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

6) Накнада трошкова са карактером зараде

Члан 59.

Запослени код Послодавца, који има право на годишњи одмор у текућој календарској години, има право на исплату регреса за покриће трошкова коришћења годишњег одмора.

Регрес за коришћење годишњег одмора, ако Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, исплаћује се у висини просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, у складу са овим Правилником.

Одлуку о висини и начину исплате регреса за коришћење годишњег одмора, доноси директор Послодавца.

7) Друга примања Запослених

Члан 60.

Запослени има право на следећа примања која не чине зараду:

- отпремнину при престанку радног односа због одласка у пензију најмање у висини три просечне зараде коју би остварио за месец који претходи 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 подразумева се брачни друг, деца и лица која живе у заједничком породичном домаћинству Запосленог.

Члан 61.

Запосленима се могу исплатити следећа примања која не чине зараду:

- јубиларна награда за навршених 10 година у радном односу код Послодавца 25%, за навршених 20 година 50% и 30 година 75% од просека привреде Републике у претходном месецу,
- солидарна помоћ 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

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

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

Члан 62.

Запосленима се могу исплатити и примања за новогодишње пакетиће деци Запослених која нису старија од 15 година, која чине зараду.

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

IX НАКНАДА ТРОШКОВА ЗАПОСЛЕНОГ

1) Накнада трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада

Члан 63.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада до висине цене превозне карте или до висине која се по закону не опорезује.

Изузетно ако су трошкови превоза из става 1 овог члана дупло већи од износа који се по Закону не опорезује, може се Запосленом исплатити и већи износ од износа из става 1 овог члана.

Запослени има право на месечну накнаду за трошкове исхране (топли оброк) у току рада у висини од 20% просечне месечне зараде у Републици. Ова накнада се исплаћује запосленом по истеку месеца истовремено са исплатом зараде на основу присуства на раду запосленог у току месеца.

Одлуку о исплати накнаде за трошкове исхране у току рада доноси директор у складу са оствареним резултатима рада Послодавца.

2) Службена путовања

Члан 64.

Запослени може да буде упућен на службени пут у земљи и иностранству до 30 дана.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и на службеном путу у иностранству.

3) Дневница (накнада за исхрану) за службено путовање у земљи

Члан 65.

Запослени има право на дневницу (накнаду за исхрану) у земљи у висини стварних трошкова уз обавезно подношење рачуна за исхрану.

Запослени има права на пуну дневницу за службено путовање које траје од 12 до 24 часа и на $\frac{1}{2}$ дневнице за службено путовање које траје дуже од 8, а краће од 12 часова.

Члан 66.

Ако службено путовање траје више дана, Запослени има право на пуну дневницу за

сваких 24 часа проведена на путу, за сваки нови започети дан ако је у том дану провео најмање 12 часова на путу и на пола дневнице за сваки започети дан ако је у том дану провео више од 8, а мање од 12 часова на путу.

Под новим започетим даном у смислу става 1 овог члана сматра се време преко сваких навршених 24 часа проведених на службеном путу.

4) Накнада трошкова превоза и трошкова ноћења за службено путовање у земљи

Члан 67.

Запослени има право на трошкове превоза и трошкове ноћења у хотелу “А” и “Б” категорије на службеном путовању у целини према приложеним рачунима, с тим да је Запослени дужан да користи превозно средство које је назначено у путном налогу.

Члан 68.

Запосленом који користи сопствени аутомобил у службене сврхе може се исплатити накнада трошкова, само уколико постоји одобрење (налог за коришћење сопственог возила у службене сврхе) Послодавца, од 10% просечне цене за литар погонског горива по пређеном километру.

Ако износ накнаде прелази наведени износ, на тај износ треба урачунати порез према закону.

Члан 69.

Приликом упућивања на службено путовање, Послодавац издаје путни налог у који се уписују подаци значајни за путовање.

Путни налог уједно служи и као документ на основу којег се доказује евентуална повреда на раду на службеном путовању.

На основу путног налога подиже се готов новац са текућег рачуна Послодавца на име аконтације и обрачуна трошкова службеног путовања.

Члан 70.

Запослени има право на аконтацију трошкова за службено путовање у висини која одговара предвиђеном трајању путовања, трошкова превоза и смештаја.

Примљену аконтацију Запослени је дужан да оправда у року од 8 (осам) дана по повратку са службеног пута, до када је дужан да поднесе и извештај са пута и обрачун путног налога.

Накнада трошкова (превоза, исхране, смештаја) може да се исплати и лицу које није у радном односу код Послодавца уз плаћање пореза на доходак грађана.

5) Накнада трошкова на службеном путу у иностранству

Члан 71.

Накнада трошкова службеног пута у иностранство се остварује под условима и на начин до висине утврђене Уредбом о накнади трошкова и отпремнине државних службеника и намештеника (Сл. Гласник РС бр. 38/2007).

Члан 72.

Пре поласка на службено путовање у иностранство, Послодавац обавезно издаје решење и на основу њега налог за службено путовање у којима се наводе општи подаци, циљ путовања, назив државе и место у које се путује, дан одласка и повратка, односно трајања службеног путовања, врсту превоза који ће се користити, висину аконтације, као и трошкове и издатке које ће покрити Послодавац или неко друго правно лице.

Члан 73.

Трошкови смештаја се признају према приложеним рачунима највише до износа цене ноћења у хотелу “А” и “Б” категорије. Изузетно, уз одобрење директора, може се признати и рачун хотела “Де лукс” категорије, уз обавезу плаћања пореза на доходак грађана.

Издаци за превоз на службеном путу у иностранство обрачунавају се до висине цене из путничке тарифе за превоз средством оне врсте и разреда који се по решењу, односно налогу за службена путовања, могу користити на службеном путовању.

Накнада трошкова превоза се врши уз обрачун путних трошкова подношењем доказа о трошковима који се правдају (карта за превоз, резервација места, аеродромска такса, такси и др.).

За службени пут у иностранство се може користити и сопствени аутомобил у ком случају неопорезовани износ накнаде је исти као и у земљи.

Члан 74.

Примљену аконтацију за службени пут у иностранство Запослени је дужан да оправда у року од 8 дана по повратку са службеног пута до када је дужан да поднесе и извештај са пута и обрачун путног налога.

Други издаци који су у вези са службеним путовањем у иностранство се признају у стварним износима, уз приложена документа и одобрење Послодавца (као што су трошкови телефона, фаха, фотокопирања и др.).

X ОСТАЛА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ПО ОСНОВУ РАДА

1) Исплата зараде

Члан 75.

Зарада се Запосленом исплаћује најмање једанпут месечно до краја сваког месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује у новцу, на руке или на текући рачун Запосленог.

Члан 76.

При свакој исплати зараде Запосленом се доставља обрачун зараде који садржи износ обрачунате зараде и износе плаћених пореза и доприноса на ту зараду.

Члан 77.

Послодавац може уз пристанак Запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживања према Запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда Послодавац може да одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде, ако Законом није другачије одређено.

На основу других обавеза, које Запослени добровољно плати, не постоји ограничавање из става 2 овог члана.

XI ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 78.

Са Запосленим се може уговорити забрана конкуренције за обављање свих послова или део послова из Правилника о организацији и систематизацији послова, за врсту послова за које је Запослени засновао радни однос са Послодавцем, на територији Републике Србије, ако их обавља у своје име и за свој рачун, као и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности Послодавца (забрана конкуренције).

Ако Запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац има право да захтева накнаду штете.

XII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 79.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Послодавац у складу са Законом о раду и овим Правилником.

Члан 80.

Директор или Запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности Запосленог за штету у року од 5 дана од дана пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

Пријава из става 1 овог члана садржи: име и презиме Запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је Запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности Запосленог за штету.

Члан 81.

Ако Запослени претрпи повреду или штету на раду или са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету у складу са законом и општим актом.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 82.

Радни однос престаје:

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и Запослени другачије не споразумеју;
3. споразумом између Запосленог и Послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране Послодавца или Запосленог;
5. смрћу Запосленог;
6. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 83.

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама Закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од 6 месеци-даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
5. услед престанка рада Послодавца, у складу са Законом.

Члан 84.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума између Послодавца и Запосленог.

Члан 85.

Запослени има право да Послодавцу откаже Уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1 овог члана, због повреде обавезе од стране Послодавца утврђених Законом, овим Правилником или Уговором о раду, Запослени има право по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

XIV ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 86.

Послодавац може Запосленом да откаже Уговор о раду када за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност Запосленог, његово понашање и потребе Послодавца, и то:

1. ако је утврђено да Запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако Запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене Уговором о раду;
3. ако не поштује радну дисциплину, 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 код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона и овог Правилника;
6. ако Запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако Запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171 став 1 тачка 1-4 Закона о раду;
8. ако Запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33 став 1 тачка 10 Закона о раду;
9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 87.

Послодавац може Запосленом отказати Уговор о раду, ако у периоду од најдуже 3 месеца Запослени не остварује предвиђене резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководиоца запосленог предлаже директору Послодавца да покрене поступак за утврђивање резултата рада тог Запосленог.

Предлог којим се иницира покретање поступка, из предходног става овог члана, даје се у писменој форми и садржи разлоге због којих се покретање поступка предлаже.

По пријему предлога, директор Послодавца образује посебну Комисију за утврђивање резултата рада Запосленог.

Комисија се састоји од председника и два члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме и исте врсте занимања која се тражи за послове које Запослени обавља.

Комисија се образује за сваки случај посебно.

Комисија је дужна да отпочне рад у року од 3 дана од дана пријема решења о образовању и да га оконча у року најдуже до 10 дана.

Комисија утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

- увидом у радну документацију Запосленог
- непосредним увидом у рад Запосленог
- писаног образложења непосредног руководиоца Запосленог
- узимањем изјава од Запосленог, непосредног руководиоца Запосленог и од других Запослених који су радили са Запосленим или су имали увид у његов рад
- на други погодан начин о чему одлуку доноси Комисија.

Комисија је дужна да о свом раду сачини записник.

На основу утврђеног чињеничног стања, Комисија је дужна да да своје мишљење и исто достави директору Послодавца и Запосленом.

Запослени има право да се на записник Комисије изјасни.

Ако Комисија, својим мишљењем, утврди да Запослени не остварује резултате рада, директор Послодавца ће Запосленом отказати Уговор о раду.

Члан 88.

Послодавац може Запосленом отказати Уговор о раду ако Запослени својом кривицом учини неку од повреда радних обавеза.

У смислу става 1 овог члана, Уговором о раду могу се утврдити следеће повреде радних обавеза које могу бити основ за отказ Уговора о раду:

1. неизвршавање или несавесно или неблагоприятно или непотпуно или немарно извршавање радних дужности, налога и обавеза;
2. одбијање Запосленог да обавља послове на којима ради,
3. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава;
4. незаконито располагање средствима,
5. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
6. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, Статутом или одлуком директора Послодавца;
7. фалсификовање докумената,
8. непријављивање повреде радне обавезе
9. непријављивање штете причињене Послодавцу,
10. неовлашћена послуга средствима повереним Запосленом за извршавање послова

Члан 89.

Кривица (одговорност) за повреду радне обавезе постоји уколико је Запослени починио умисљајем (намерно) или грубом непажњом.

Умишљај у смислу става 1 овог члана постоји када је Запослени био свестан своје радње и хтео њено извршење или када је био свестан да услед његовог чињења или нечињења може наступити забрањена последица, па је пристао на њено наступање.

Груба непажња у смислу става 1 овог члана постоји када је Запослени био свестан да услед његовог чињења или нечињења може наступити забрањена последица, али је олако држао да ће је моћи спречити или да она неће наступити.

Неће се сматрати умишљајем нити грубом непажњом чињење Запосленог (или нечињење) са обележјима повреде радне обавезе уколико је Запослени на то био упућен изричитим писменим наређењем руководиоца пројекта или руководиоца радника или директора Послодавца, или ако је тако наређење дато као оперативно у присуству најмање 2 запослена.

Члан 90.

Под непоштовањем радне дисциплине, односно под појмом “понашање” због кога се не може наставити рад код Послодавца, сматра се нарочито:

1. ако неоправдано изостане са рада 6 радних дана, са прекидима, у току 12 месеци;
2. ако неоправдано изостане са рада 3 радна дана, са прекидима, у току 1 месеца,
3. ако закашњава на посао или напушта посао пре краја радног времена,
4. ако је на одсуству (плаћеном, неплаћеном) па се не одазове на позив директора да се јави на рад,
5. ако омета друге запослене да раде,
6. ако долази на посао у пијаном стању или се опија за време рада,
7. ако се недолично понаша према осталим запосленим, странкама и руководиоцима радницима (свађа, увреде, туча и сл.),
8. понашање које је у супротности са наредбом директора Послодавца или руководиоца радника Послодавца.

Понашањем, односно непоштовањем радне дисциплине сматраће се у смислу претходног става овог члана свако неодговарајуће понашање Запосленог током радног времена или у службеним просторијама или на службеном путу.

Члан 91.

Послодавац може Запосленом отказати Уговор о раду ако Запослени својом кривицом учини кривично дело на раду или у вези са радом утврђено прописима из области кривичног законодавства.

Члан 92.

Послодавац може запосленом отказати Уговор о раду ако се Запослени не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона и овог Правилника

Члан 93.

Послодавац може Запосленом отказати Уговор о раду ако Запослени злоупотреби боловање.

Под злоупотребом боловања, у смислу овог Правилника сматраће се следеће:

- уколико је Запослени на боловању затечен у обављању послова који су у очигледној супротности са дијагнозом (природом болести и начином њеног лечења) због којег се боловање користи;
- уколико Запослени на боловању и после поновљеног обиласка од стране овлашћених лица Послодавца није затечен на месту свог боловања или на месту пријављеног становања;

- други случајеви у којима је поступање Запошеног у супротности са одредбама закона, овог Правилника и других општих аката Послодавца.

XV ПОСТУПАК ДАВАЊА ОТКАЗА ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 94.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду из члана 86, став 1, тачка 2 и 3 овог Правилника, Запошеног упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду.

Упозорење у смислу претходног става овог члана, подразумева:

1. да је Послодавац писмено упозорио Запошеног да је својом кривицом учинио повреду радне обавезе или да не поштује радну дисциплину, односно да је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Члан 95.

Повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине од стране Запошеног, као и понашање Запошеног које је такво да не може да настави рад код Послодавца, мора бити утврђено.

У вези учињене повреде радне обавезе као и свог непримереног понашања, Запошени се позива ради давања изјаве.

Ради утврђивања чињеница по потреби се могу саслушавати и сведоци и изводити други докази.

Члан 96.

Оправданим разлогом за отказ Уговора о раду, у смислу члана 86 овог Правилника, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породичног 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 странци, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство Запошеног;
5. обраћање Запошеног органима надлежним за заштиту права Запошеног из радног односа, у складу са законом о раду, овим Правилником и Уговором о раду.

Члан 97.

Отказ Уговора о раду из члана 86 тачка 1, 2, 3, 5 и 6 овог Уговора, Послодавац може дати Запошеном у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа.

Отказ Уговора о раду из члана 86 тачка 4 овог Уговора, Послодавац може дати Запошеном најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 98.

Отказ Уговора о раду даје се у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт из става 1 овог члана је коначан даном достављања Запошеном.

Члан 99.

Послодавац је дужан да Запосленом изврши исплату свих доспелих зарада и других примања најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 100.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, има право на исплату новчане накнаде, и то:

1. кад има до 2 године непрекидног рада код Послодавца – у висини једне зараде,
2. када има од 2 до 10 година непрекидног рада код Послодавца – у висини две зараде,
3. када има од 10 до 20 година непрекидног рада код Послодавца – у висини три зараде,
4. када има преко 20 година непрекидног рада код Послодавца – у висини четири зараде.

Зарадом у смислу става 1 овог члана сматра се зарада коју је Запослени остварио у складу са овим

Правилником, за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 101.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је Запосленом незаконито престао радни однос, Запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1 овог члана Послодавац је дужан да Запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по закону, овом Правилнику или Уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете из става 2 овог члана умањује се за износ прихода које је Запослени остварио по било ком основу, по престанку радног односа.

XVI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ – СУСПЕНЗИЈА

Члан 102.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.

Члан 103.

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

Члан 104.

За време привременог удаљења Запосленог са рада, у смислу члана 102 и 103 овог Правилника, Запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 102 овог Правилника, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 105.

Удаљење из члана 103 овог Правилника 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 ако за то постоје оправдани разлози из члана 86 тачка 2-4 овог Правилника.

Члан 106.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 104 овог Правилника и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења, увећаног за просечни пораст зарада запослених код Послодавца за време у коме му припада накнада и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
2. ако Запосленом не престане радни однос у смислу члана 86 тачка 2-4 овог Правилника.

XVII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 107.

Послодавац који има у радном односу на неодређено време мање од 50 запослених, није дужан да донесе Програм решавања вишка запослених услед технолошких, економских или организационих промена.

Члан 108.

У случају отказа Уговора о раду услед технолошких, економских или организационих промена због чега престаје потреба за обављање одређеног посла, Послодавац је дужан да исплати отпремнину Запосленом у висини утврђеној овим Правилником или уговором о раду.

Отпремнина не може бити нижа од 1/3 зараде Запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу.

Зарадом, у смислу става 2 овог члана, сматра се зарада коју је Запослени остварио у складу са законом и овим Правилником за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 109.

Запослени коме Послодавац после исплате отпремнине из члана 108 овог Правилника откаже Уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 110.

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду, Општег колективног уговора, Уговора о раду који са Запосленим закључује Послодавац.

Члан 111.

Даном ступања на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о радним

односима бр. _____ од _____ . године.

Члан 112.

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

Председник Управног одбора

Академик Михајло Марковић