

П Р А В И Л Н И К
О Р А Д У

Крушевац, јануар 2022.

Институт за крмно биље Крушевац
37251 Глободер
Број: 27/22 од 18.01. 2022. године.

На основу чл. 3. Закона о раду ("Сл.гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 113/17 и 95/2018), члана 61 став 1. тачка 8. Закона о науци и истраживањима (Сл. Гласник РС бр. 49/2019) и члана 18. и 56. Статута Института за крмно биље Крушевац, Управни одбор Института за крмно биље Крушевац, на својој 9. редовној седници одржаној дана 18.01.2022. године доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ ИНСТИТУТА ЗА КРМНО БИЉЕ КРУШЕВАЦ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се, у складу са законом, права, обавезе и одговорности запослених у Институту за крмно биље Крушевац (даље: Послодавац) и обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

Правилник се доноси на неодређено време и примењује се на све запослене код Послодавца.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене у Институту, а на права, обавезе и одговорности која нису уређена Правилником, примењују се Закон, ратификоване међународне конвенције и други прописи и акти Послодавца.

Члан 2.

Запосленима код послодавца, права, обавезе и одговорности утврђују се за:

- 1) извршавање послова и задатака из делатности Послодавца у обављању научно-истраживачке делатности који се финансирају из средстава буџета, међународних пројеката и других извора и
- 2) обављање послова за кориснике на тржишту.

Послодавац Правилником о организацији и систематизацији послова у Институту, уређује ангажовање запослених за обављање свих послова из делатности послодавца.

Члан 3.

Послодавац и Запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, Правилником о раду, Уговором о раду и другим прописима и актима Послодавца.

Запослени има право на поштовање достојанства личности, заштиту од дискриминације и злостављања на раду, као и друге облике заштите у складу са Законом и овим Правилником, право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, право на синдикално организовање и друга права у складу са Законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси Послодавац у складу са Правилником о организацији Института и систематизацији послова у Институту,

годишњим или средњорочним Планом кадрова којима се утврђују организациони делови, врста послова, врста и степен стручне спреме, број запослених, други услови за рад на одређеним пословима, потребе за повећањем или смањењем броја запослених у циљу реализације годишњих планова Института.

1. Уговор о раду

Члан 5.

Заснивање радног односа врши се у складу са Законом о раду, законима који регулишу научноистраживачку делатност, овим Правилником, Планом кадрова, Правилником о систематизацији и организацији радних места Института и Уговором о раду.

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

Члан 6.

Уговор о раду са запосленима у име послодавца потписује директор или лице које он власти. Уговор о правима, и обавезама директора са директором Института закључује у име послодавца Председник Управног одбора Института, у складу са Законом и Статутом Института.

Члан 7.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време и мора да садржи све елементе предвиђене Законом (члан 33.).

Члан 8.

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

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 24 месеца.

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) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- 5) 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.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1–3 овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

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

2. Приправници

Члан 9.

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.

Радни однос са приправником заснива се на одређено време од најмање 6 - за средњу стручну спрему, а највише 12 месеци - за високу стручну спрему.

Члан 10.

О успешности приправничког стажа одлучује посебна Комисија коју именује директор, а у чијем саставу је и непосредни руководилац или лице које је задужено за праћење рада и оспособљавање приправника. Комисију чине три запослена који морају имати најмање исти степен и врсту стручне спреме као и приправник.

Члан 11.

Послодавац доноси посебно решење о именовању ментора за праћење приправника који се оспособљава за обављање научноистраживачког рада, као и одлуку о именовању Комисије за полагање приправничког испита, а време трајања приправничког стажа за послове истраживача траје 12 месеци.

Члан 12.

Истраживачи Института стичу стручна, истраживачка и научна звања у складу са Законом о науци и истраживањима и Критеријумима за стицање научних звања Министарства просвете, науке и технолошког развоја РС.

Реизбор истраживача врши се у складу са Законом о науци и истраживањима Републике Србије.

3. Распоређивање запослених

Члан 13.

Запослени у институту (истраживачи, административно-техничко, стручно и помоћно особље) заснивају радни однос у складу са Законом о науци и истраживањима и Законом о раду, уколико Законом о науци и истраживањима није другачије уређено.

Научна радна места у Институту су: научни сарадник, виши научни сарадник и научни саветник.

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

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

Начин стицања научних, истраживачких и стручних звања је уређен Законом о науци и истраживањима и другим подзаконским правним актима као и општим актима Института.

За време трајања радног односа послодавац може запосленог да распореди, привремено или стално, на све послове који одговарају степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима, а у складу са Законом и овим Правилником.

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 14.

Пуно радно време запослених код послодавца износи 40 часова недељно и распоређује се на пет радних дана.

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

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

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Уколико је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 15.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла, као и свим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши неки пројекат или посао.

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 може да одлучи да у случајевима из ст. 1 овог члана не уведе прековремени рад, већ да запосленима увећа коришћење годишњег одмора или да изврши прераспodelу радног времена у складу са Законом.

Члан 16.

За послове који се обављају у сменама или ноћу радна недеља и распоред радног времена може да се организује и на другачији начин, али се у том случају та прераспodelа радног времена не сматра прековременим радом.

Прераспodelа радног времена не везује се за календарску годину, односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

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

Члан 17.

Дневно радно време код послодавца почиње у 7:00 часова, а завршава се у 15:00 часова.

Одлуку о промени почетка и завршетка радног времена код послодавца доноси директор Института.

Запослени су дужни да евидентирају долазак и одлазак са посла на начин који је одређен Организационим техничким упутством или Правилником које доноси директор.

Евиденцију о присуству и одсуству са посла за запослене воде њихови претпостављени или лице одређено за вођење евиденције. Подаци евиденције о доласку и одласку са посла се сумирају на месечном нивоу и улазе у обрачун зараде.

Сваки недолазак на посао запослени пријављује претпостављеном или лицу за вођење евиденције до 11 часова истог дана са обавезним навођењем разлога недоласка на посао.

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 18.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, дневни одмор у трајању од 12 часова непрекидно и недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена, а време његовог коришћења одређује послодавац.

2. Годишњи одмор

Члан 19.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и овим Правилником и не може да га се одрекне, нити му се ово право може ускратити.

Члан 20.

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

- 1) Доприноса у раду, односно сложености послова запосленог:
 - 1 дан за укупни коефицијент 10.05
 - 2 дана од укупног коефицијента 11.00 до 11.80
 - 3 дана од укупног коефицијента 13.40 до 17.30
 - 4 дана за укупан коефицијент 18.43 и већи;
- 2) Дужине радног стажа
 - 1 радни дан за радни стаж од 5-10 година
 - 2 радна дана за радни стаж од 10-15 година
 - 3 радна дана за радни стаж од 15-20 година
 - 4 радна дана за радни стаж преко 20 година;
- 3) По основу радног доприноса или услова рада, а по одлуци директора Института:
 - до 3 радна дана;
- 4) Самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - 2 радна дана;
- 5) Родитељу са троје и више деце по 2 радна дана за свако дете до 14 година;

Члан 21.

Годишњи одмор запосленог по основу свих критеријума из претходног члана овог Уговора не може да буде дужи од 30 радних дана у току календарске године.

Изузетно, запослени мушкарци са навршених 35 година стажа осигурања или навршених 58 година живота, односно запослене жене са навршених 30 година стажа осигурања или навршених 53 година живота, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 22.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године

Члан 23.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 24.

Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

План коришћења годишњег одмора доноси послодавац.

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у организационој јединици Послодавца, решење о коришћењу годишњег одмора које садржи период коришћења и списак запослених може се објавити на огласној табли, најмање 15 дана пре термина одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 25.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 26.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у случају:

- ступања запосленог у брак - 5 радних дана,
- смрти члана уже породице запосленог - 5 радних дана,
- смрти члана уже породице брачног друга запосленог - 3 радна дана,
- рођења детета – 5 радних дана,
- порођаја члана уже породице запосленог - 4 радна дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству запосленог проузрокованих елементарним непогодама - 3 радна дана,
- коришћења рекреативног одмора са упутом синдиката - 5 радних дана
- селидбе - 2 радна дана,
- полагања приправничког испита - 2 радна дана,
- за сваки случај добровољног давања крви - 2 радна дана рачунајући и дан давања крви,
- за случај теже болести члана уже породице запосленог – 5 радних дана,
- за израду докторске дисертације 30 дана,
- за полагање стручног или другог испита до 7 радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право да одсуствује са рада у трајању још до 5 радних дана у случају смрти члана уже породице.

Послодавац може да донесе решење о плаћеном одсуству за наведене случајеве и у дужем трајању, када то не ремети процес рада, а може плаћено одсуство да одобри и у другим случајевима за које оцени да су оправдани или у интересу послодавца.

Члан 27.

Члановима уже породице у смислу чл. 26. сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

Члан 28.

Истраживачима запосленим код послодавца може се, под одређеним условима, за научно и стручно усавршавање одобрити плаћено одсуство у трајању до 1 године, и то:

- за специјализације у земљи и иностранству до 1 године,
- за студијске боравке у земљи и иностранству до 6 месеци,
- за специјалистичке курсеве у земљи и иностранству до 3 месеца,
- за учешће на националним и међународним научним и стручним скуповима до 10 радних дана.

Услове из става 1 овог члана доноси Научно веће на основу годишњег Програма научно-истраживачког рада Института.

Запосленим истраживачима се приликом специјализације и студијских боравака у земљи и иностранству одређује накнада зараде у висини од 100 % месечне нето зараде.

4. Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 29.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено) до 5 радних дана ради обављања приватних послова.

Послодавац може на захтев запосленог да омогући коришћење неплаћеног одсуства у дужем периоду од става 1 овог члана када то не ремети процес рада и то у следећим случајевима:

- Неговање болесног члана уже породице до 10 радних дана.
- Посете брачном другу на раду у иностранству до 10 радних дана
- Избора, односно именованја на функцију у државном органу чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца до истека мандата.

За случајеве неплаћеног одсуства запослени је дужан да послодавцу поднесе писмени захтев о којем одлучује послодавац писменим решењем.

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

5. Мировање радног односа

Члана 30.

Послодавац запосленом и брачном другу запосленог код послодавца може одобрити и мировање радног односа, под условима и на начин како је то прописано Законом о раду.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члана 31.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са Законом о раду и другим законима, овим Правилником и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код послодавца, као и дужност да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члана 32.

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

Члан 33.

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.

Члан 34.

Запослени је дужан да ради са пуном пажњом због безбедности свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених, да се у раду придржава прописаних мера и норматива заштите на раду, да правилно рукује оруђима за рад, опасним материјама, као и да се стара о спровођењу и унапређењу заштите на раду.

Члан 35.

Запослени мора бити упознат и обучен са мерама заштите на раду и својим правима и обавезама у погледу заштите, односно мора бити упознат са употребом заштитних средстава на пословима које ће обављати.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду, све док се не отклони опасност и не спроведу прописане мере.

VI ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА

Члан 36.

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

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

Личне податке о запосленима може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

VII ЗАШТИТА ОМЛАДИНЕ, МАТЕРИНСТВА И ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

Члан 37.

На све случајеве у вези са заштитом омладине и жена, инвалида и материнства, као и породичним одсуством, одсуством са рада ради неге детета и одсуством са рада ради посебне неге детета или друге особе, заштите особа са инвалидитетом као и обавештењем о привременој спречености за рад, примењују се директно одредбе важећег Закона о раду.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 38.

Материјална средства за своју егзистенцију и исплату зарада запосленима послодавац остварује од:

- пројеката и програма који се финансирају из буџета,
- међународних пројеката,

- остварене производње,
- пројеката, услуга и послова који се обављају за друге кориснике,
- донација, прилога, спонзорства домаћих и страних правних и физичких лица,
- других извора у складу са законом.

1. Зарада

Члан 39.

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

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

Члан 40.

Зараду запосленог чини:

- зарада за обављени рад и време проведено на раду,
- зарада на основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца и
- друга примања по основу радног односа у складу са Законом и одредбама овог Правилника.

Члан 41.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак (резултате рада) и
- увећане зараде.

2. Права истраживача ангажованих на пројектима које финансира Република Србија

Члан 42.

За све врсте истраживања за које је Институт закључио уговор са неким од Министарстава, обезбеђује се исплата дела зарада свих истраживача ангажованих на тим пословима у висини средстава и правилима одређених у самом уговору и решењу Министарства просвете, науке и технолошког развоја за сваког појединог истраживача. Истраживачи имају право на пуну зараду у износу који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја на основу потписаног Уговора о финансирању и месечних Решења о распореду средстава.

Члан 43.

Основну зараду, за све запослене (осим за истраживаче које финансира Министарство) и за све послове који се обављају у смислу овог Правилника, чини производ вредности цене рада и коефицијената утврђених у члану 44. овог Правилника.

Основна зарада утврђује се Уговором за пуно радно време и стандардни учинак. У основном коефицијенту за групе послова садржана је сложеност послова, одговорност, услови рада и стручна спрема.

Вредност цене рада утврђује послодавац у складу са финансијским могућностима, односно у складу са укупно оствареним приходима по свим основима.

Члан 44.

Сви послови код послодавца груписани су у 8 група за које се утврђују следећи основни коефицијенти:

Група послова	Назив посла	Захтеви стручности – послови	Основни коефицијент
1	- КВ радник, - тракториста; - спремачица	Захтева се стручна оспособљеност у трајању до 3 године - КВ радник, - тракториста; - спремачица	10.05 10.05 10.05
2	-финансијско-рачуноводствени референт, - пословни секретар, - технички сарадник, - одржавалац опреме - магационер, - лаборант.	Средња стручна спрема - четврти степен - финансијско-рачуноводствени референт, пословни секретар, технички сарадник, одржавалац опреме, - лаборант; магационер,	11.00 11.10
3	- виши технички сарадник,	Виша школска спрема - шести степен	11.80
4	-референт за комерцијалне послове, -референт за производњу семена -референт за дораду семена -руководилац рачуноводства,	Висока стручна спрема – 7. степен	13.40
5	Стручна звања	Висока стручна спрема 7. степен - стручни сарадник - виши стручни сарадник - стручни саветник	13.80 14.10 14.40
6	Истраживач приправник	Мастер - 7. степен I	17.30
7	Истраживач сарадник	- истраживач сарадник – 7. степен I	18.43
8	Научни радник - научни сарадник - виши научни сарадник - научни саветник	Доктор наука – 8. степен - научни сарадник - виши научни сарадник - научни саветник	21.72 23.73 25.57

Коефицијенти за степен стручне спреме предвиђени ставом 1 овог члана примењују се за стручну спрему коју запослени има и која се тражи за извршавање послова на које је запослени распоређен.

Члан 45.

Поред основних коефицијената који садрже сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему, утврђује се и додатни коефицијент за руковођење и координирање групама послова у Институту, у зависности од сложености тих послова, и то:

1. Помоћник директора Института	2.00
2. Руководилац пројекта МПН - Фонда за науку	1.00
3. Руководилац одељења	1.00
4. Руководилац система квалитета	0.80
5. Руководиоци других пројеката (вредност до 1 милион)	0.30
6. Руководиоци других пројеката (вредност од 1 до 3 милион)	0.50
7. Руководиоци других пројеката (вредност преко 3 милиона)	0.80
8. Руководиоци других пројеката (вредност преко 10 мили.)	1.00
9. Послови председника Научног већа	0.30
10. Секретар Научног већа	0.30

12. Вођење библиотеке	0.30
13. Послови безбедности и заштите на раду	0.80
14. Координирање рада на економији	0.30
15. Руковођење синдикатом	0.30
16. Руковођење противпожарном заштитом	0.30
17. Вођење послова планирања одбране...	0.30

Збир додатних коефицијената за руковођење и координирање пословима у Институту по запосленом не може бити већи од 3.

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату додатних коефицијената (смањење или укидање) у условима поремећаја у процесу пословања. Одлуку о претходном ставу доноси директор.

Члан 46.

Резултати рада утврђују се на основу оцене обављеног рада запосленог, која се врши на основу следећих основних елемената радне успешности:

1. квалитет обављеног посла,
2. обим обављеног посла,
3. тачност и благовременост извршавања посла,
4. утрошак материјала и енергије,
5. радна дисциплина,
6. допринос тимском раду,
7. радно искуство,
8. однос запосленог према радним обавезама,
9. личне иницијативе запосленог.

Члан 47.

Радну успешност запосленог утврђује послодавац на основу елемената који су наведени у чл. 46. Правилника, као и мишљења непосредног руководиоца.

По основу резултата рада, послодавац зараду запосленог може да увећа до 30% или да умањи до 20%, у односу на основну зараду запосленог за пуно радно време и стандардни учинак рада, али не мање од минималне зараде.

Члан 48.

Приправник има право на зараду 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 Законом о раду и овим Правилником.

Члан 49.

Основна цена рада за све послове износи 4.970,00 динара (укупна бруто цена рада је 5.728,00 дин.) и она представља основ за обрачун бруто зараде запослених са свим порезима и доприносима. Запосленима који се финансирају од стране Министарства просвете, науке и технолошког развоја се исплаћује зарада у складу са месечним уплатама за зараде.

Утврђена основна цена рада у Институту је јавна и може се ставити на увид сваком запосленом.

3. Увећана зарада

Члан 50.

Запослени има право на увећану зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан - 110 % од основице;
- за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26 % од основице;

- за рад недељом мимо прерасподеле радног времена - 26 % од основице;
- за прековремени рад мимо прерасподеле радног времена - 26 % од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца - 0,4 % од основице;

Ако се истовремено стекну услови за увећану зараду по више основа, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

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

4. Зарада из добити

Члан 51.

Запослени могу остваривати право на увећану зараду у оствареној добити по годишњем рачуну, на начин и под условима предвиђеним законом и Статутом Института.

5. Зарада директора Института

Члан 52.

Зараду директора Института и друге накнаде у вези са радом утврђује Управни одбор, а уговор о раду директор закључује са председником Управног одбора Института.

Сва остала права и обавезе из радног односа, као и друга лична примања и накнаде, послодавац, као и остали запослени, остварује у складу са Законом о раду и овим Правилником.

6. Минимална зарада

Члан 53.

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

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату минималне зараде у условима поремећаја у процесу пословања - пословање са губитком, недостатак посла што утврђује надлежни орган послодавца (Управни одбор) посебном одлуком.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести Управни одбор и синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за број радних сати и за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 108. Закона о раду, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 7. овог члана је минимална зарада запосленог.

7. Накнада зараде

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100 % просечне зараде у претходних 12 месеци у следећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства,

- рада на дан државног и верског празника који је нерадан дан,
- спречености за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,
- војне вежбе или одазивања на позив државног органа,
- спречености за рад због повреде на раду или професионалне болести,
- учествовања на симпозијуму, научном скупу и другим скуповима на којима се врши презентација делатности Института.

Члан 55.

Институт је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана у висини која је прописана Законом од 65 % просечне зараде у претходна 12 месеци пре месеца у коме је наступила неспособности за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, али не мање од минималне зараде.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60 % просечне зараде у претходних 12 месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 57.

Обрачун и исплата зараде запослених врши се месечно до 15. у месецу за протекли месец, а у току месеца може се исплатити аконтација до 20. у месецу за текући месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде достави обрачун зараде у складу са Законом.

8. Накнада трошкова

Члан 58.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини 100 % цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2. за време проведено на службеном путу у земљи у висини до 5 % просечне месечне зараде у Републици, а у складу са одлуком директора Института;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству у висини утврђеној посебним прописима надлежног државног органа;
4. за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде, у висини од 3 % просечне месечне зараде у Републици,
5. за коришћење сопственог аутомобила по налогу за службени пут у висини до 30 % цене једног литра супер бензина возила које користи, по пређеном километру.

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.

Члан 59.

Ближе одредбе о условима и начину исплате трошкова везаних за службена путовања запослених у земљи и иностранству регулисаће се посебним Правилником о службеним путовањима.

9. Друга примања

Члан 60.

Институт је дужан да запосленом исплати:

- накнаду за исхрану у току рада у висини до 20 % просечне месечне зараде у Републици,
- накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора. Висину и начин исплате регреса одређује директор за сваку годину у зависности од остварених пословних и финансијских резултата и могућности послодавца,
- отпремнину при одласку у пензију у висини две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку пре исплате отпремнине,
- накнаду трошкова основних погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у складу са могућностима послодавца,
- накнаду штете због повреде на раду услед одговорности послодавца или професионалног обољења.

Члан 61.

Институт може, у зависности од материјалних могућности запосленом да исплаћује:

- 1) јубиларну награду, и то: за 10 година рада у висини од 50% просечне зараде у Институту у претходна 3 месеца у односу на месец у коме се јубиларна награда исплаћује, за 20 година рада у висини 75% просечне нето зараде, а за 30 година рада у висини 100% просечне зараде,
- 2) солидарну помоћ за случај дуже или теже болести запосленог или чланова његове породице, здравствене рехабилитације запосленог, наступа теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, набавке лекова за запосленог или чланове његове породице,
- 3) поклон за Божић и Нову годину за децу запослених до 10 година,
- 4) средства за прославу или пригодне поклоне поводом дана Института, јубилеја, 8. марта,
- 5) средства за уплату синдикалних рекреативних одмора радника,
- 6) премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Послодавац доноси одлуку о исплати у свим случајевима из претходног става овог члана.

Члан 62.

Управни одбор Института може, сходно материјалној ситуацији и могућностима у Институту и смерницама и препорукама оснивача да утврди накнаду за рад председнику и члановима Управног одбора који су одређени од стране оснивача Института, односно Владе Републике Србије.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 63.

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 послодавца (клаузула забрана конкуренције) на територији Републике Србије.

Забрана се посебно односи на послове за које је запослени у Институту стекао важна научна и технолошка знања, широк круг пословних партнера или дошао до сазнања која представљају важни пословну информацију или тајну. Клаузула забране конкуренције и услови за њену примену обавезно се уносе у Уговор о раду са запосленим на којег се иста примењује.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Послодавац може изузетно приликом раскида уговора о раду са запосленим, ослободити запосленог од рестрикције предвиђене клаузуле.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете у складу са Законом и Уговором о раду.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 64.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом проузрокује намерно или крајњом непажњом (штета причињена послодавцу, штета причињена трећем лицу, штета причињена запосленом).

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 65.

Послодавац или запослени кога он овласти, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 5 дана од дана пријема 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 66.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

Члан 67.

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

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Институт у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 68.

Лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог, када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору, или запосленом кога је он овластио, да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 69.

Запослени је дужан да, по пријему решења из члана 68 овог Правилника, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 70.

Послодавац може, у оправданим случајевима, делимично или потпуно да ослободи запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобођење од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 71.

Уколико се у Институту утврди да због технолошких, економских или организационих промена има више запослених него што је потребно за реализацију програма рада, пројеката и других послова који су неопходни за несметано функционисање и рад Института, може се утврдити одређени број запослених као вишак, у складу са Законом о раду.

Запосленима који представљају вишак, у случају отказа уговора о раду Институт је дужан да исплати отпремнину у висини која је прописана важећим Законом о раду.

Одредбе важећег Закона о раду примењују се и на обавезе послодавца које се односе на доношење и садржај Програма за решавање вишка запослених, сарадњу са синдикатом, критеријумима за утврђивање вишка запослених, исплату отпремнине, зараду и друга права запослених.

XII ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ

1. Измене уговорених услова рада

Члан 72.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца у складу са чланом 173. закона;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. закона;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5. закона;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом, овим правилником и уговором о раду.

Члан 73.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

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

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

Члан 74.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 72. овог правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта, ако је то повољније за запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 73. овог правилника.

2. Премештај у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца

Члан 75.

Премештај у друго место рада код послодавца и упућивање на рад код другог послодавца може се извршити под условима и на начин утврђен члановима 173. и 174. закона о раду.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 76.

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. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним Законом.

2. Престанак радног односа независно од воље запосленог

Члан 77.

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 правоснажног решења;
- 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 78.

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 79.

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 (отказни рок)

Отказни рок за запослене од I – IV степена стручне спреме износи 15 дана, а за запослене преко IV степена стручне спреме 30 дана.

5. Отказ од стране послодавца

Разлози за отказ

Члан 80.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

Ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, односно ако је утврђено да запослени нема знања и способности за обављање послова на којима ради, Послодавац је у обавези да образује комисију од 3 члана са најмање истим или већим степеном стручне спреме која ће са послодавцем да утврди грешке у раду и начин и поступак неостваривања резултата рада. У случају да комисија установи да запослени не остварује резултате рада, комисија треба да да инструкције за унапређење и време, да се грешке отклоне и унапређење оствари. Уколико запослени ни у том времену не оствари резултат, може му се дати отказ.

2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 30. овог правилника односно неплаћеног одсуства из члана 29. овог правилника.

Члан 81.

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

- Незаконито располагање средствима Института,
- Неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних обавеза,
- Неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно,
- Неоправдани изостанак са рада у периоду од 3 радна дана узастопно, односно 5 радних дана са прекидима у току месеца,
- Одавање пословне, службене или друге тајне која се по писменој одлуци пословодства прогласи пословном или службеном тајном (подаци или документација која се односи на колекционисани семенски и други материјал, производно-финансијски план, контакти и подаци о пословним партнерима, ...). Послодавац је дужан да информише запослене шта је службена, односно пословна тајна.
- Фалсификовање новчаних и других докумената,
- Повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода заштите на раду, штетног деловања отровних материја и слично,

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

- Ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изричито отежава извршавање радних обавеза,
- Долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичног средства за време рада. Послодавац може да врши проверу алкохолисаности запосленог алкометром или да га упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди

послодавац, о трошку запосленог, ради утврђивања доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно њихове употребе у току радног времена, што се ближе одређује правилником о поступку провере алкохолисаности.

- Одбијање извршавања послова или радних налога директора или осталих руководилаца, ако за то не постоје оправдани разлози,
- Изазивање нереда или учествовање у тучи или физичком обрачуну на радном месту у Институту или на службеном путу,
- Злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења,
- Недозвољено изношење из радних просторија или круга Института, основних средстава, опреме, садница, плодова, семена или другог материјала и имовине Института,
- Ненаменско коришћење или уништавање опреме или проузроковање материјалне штете у Институту,
- Неовлашћена продаја или уступање другим лицима лиценцих права (уверења о признавању семенских усева, извештаја о квалитету семена, декларација, атеста, амбалаже, ...) или ауторства на проналаску који је добијен радом на основним средствима, опреми и другој имовини Института,
- Саопштавање добијених резултата од стране истраживача другим корисницима ради стицања материјалне користи,
- Неизвршавање одлука органа и тела Института и судских одлука, као и нетачно, неблаговремено и произвољно извршавање тих одлука,
- Ако понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
- Ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад - боловање,
- Ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- Ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу чл. 103 Закона о раду,
- Ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- Ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбија да буде подвргнут оцени здравствене способности,
- Неевидентирање доласка и одласка са посла у складу са прописаним, одлазак на дневни одмор у току рада ван и пре времена које је одредио послодавац,
- Ако према другим запосленим употреби непристојне, погрдне, претеће или понижавајуће речи или врши неморалне, непристојне, сексуално узнемиравајуће или друге неприхватљиве радње,
- Ако без сагласности врши фотографисање запослених или пословних партнера током радног времена и/или те фотографије користи у било које сврхе,
- Ако се непристојно одева (сходно кодексу одевања и понашања на радном месту) и ако је више пута од стране непосредног руководиоца упозорен на дужност да у кругу и службеним просторијама буде пристојно одевен,
- Ако даје изјаве или друге податке средствима информисања без сагласности директора Института,
- Ако се бави делатностима које нису у оквиру посла (читање новина, четовање, скидање фајлова са интернета за личне потребе, употреба штампача за личне потребе и сл.) или у току радног времена обавља приватне послове,
- Ако врши злостављање-мобинг према другим запосленима,
- Ако неоправдано и без евидентирања касни или излази раније са посла дуже од 3 узастопна дана у месецу, или укупно 5 радних дана у месецу,
- Ако шири националну, верску, расну или полну дискриминацију, мржњу и нетрпељивост или друге активности које вређају, клевећу или узнемиравају појединце или групе људи, као што су претње, повреда религиозних, етничких, политичких или других уверења и сл.,
- Ако неовлашћено објављује или преноси личне податке и повређује приватности појединаца или података који се могу сматрати поверљивим као што су пословне тајне, лозинке, бројеви платних картица, медицински подаци, приватни бројеви телефона итд.,

- Ако неовлашћено употреби печате или штамбиљ Института,
- Ако даје или прима мито, поклоне и друге погодности у вези са радом,
- У другим случајевима утврђеним законом.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оптравдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских и организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 75. овог правилника.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 82.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 81. овог правилника, 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, да 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;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 83. овог правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 83.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у складу са Законом о раду и овим правилником, писменим путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Запослени, уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из става 1. овог члана правилника.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 84.

Начин и поступак достављања решења о отказу уговора о раду врши се у складу са Законом о раду.

Решење о отказу уговора о раду садржи правни основ, образложење и поуку о правном леку.

Члан 85.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зарада и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у року од највише 30 дана од дана престанка радног односа.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 86.

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

Директор или друго овлашћено лице, решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених, у складу са законом.

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 87.

Против решења којим је повређено право запосленог, запослени или синдикат чији је запослени члан, може да покрене спор пред надлежним судом.

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

Члан 88.

Спорна питања између послодавца и запосленог могу се предати на решавање арбитра, кога споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је 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 не донесе одлуку у року из става 2. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује и послодавца и запосленог.

XV УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 89.

Запосленима у Институту гарантује се слобода синдикалног организовања и деловања без посебног одобрења, уз упис у регистар.

Активности синдиката финансирају се из чланарине и других прихода.

Институт је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 90.

Синдикат има право да буде обавешетен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених.

Члан 91.

Председник Управног одбора може да омогући представнику синдиката да присуствује седницама Управног одбора, када се расправља о питањима која се односе на материјални и социјални положај запослених.

Члан 92.

Институт је дужан да представницима репрезентативног синдиката омогући одсуствовање са рада ради присуствовања састанцима на разним нивоима синдикалног организовања, као и да присуствују семинарима, ако не трају диже од 5 дана у току календарске године.

Представници репрезентативног синдиката који одсуствују са рада у смислу претходног става овог члана, имају право на накнаду зараде у висини основне зараде у складу са овим Правилником, односно остварују накнаду зараде у висини зараде коју би остварили као да раде.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 93.

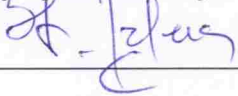
Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана његовог доношења и објављивања на огласној табли и Web сајту Института. Чланови везани за исплату зарада се примењују од 01.02.2022. године, односно за обрачун зараде за месец јануар 2022. године.

Измене и допуне овог Правилника врше се на исти начин и по поступку по коме је и донет.

Члан 94.

Даном ступања на снагу овог Правилника престају да се примењују одредбе Колективног уговора Института за крмно биље д.о.о. Крушевац од 27.04.2015. године.

Овај Правилник објављен је дана 19.01.2022. године



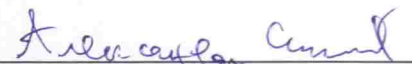
М.П.



Овај Правилник ступио је на снагу2022. године

М.П.

Председник Управног одбора,



Проф. др Александар Симић