

Београд, јун 2017. године

На основу члана 3. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/09, 32/13, 75/14 и 13/2017-одлука УС) члана 55. Закона о научноистраживачкој делатности („Сл. гласник РС”, бр. 110/2005, 50/2006-испр. и 18/2010), члана 22. и члана 65. Статута Института за књижевност и уметност, Управни одбор Института за књижевност и уметност на седници одржаној дана 21.06.2017. године, усвојио је текст Правилника о раду Института за књижевност и уметност.

ПРАВИЛНИК О РАДУ ИНСТИТУТА ЗА КЊИЖЕВНОСТ И УМЕТНОСТ

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Института за књижевност и уметност (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом о раду и Законом о научноистраживачкој делатности, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Институту за књижевност и уметност (у даљем тексту: Запослени).

Члан 2.

Правилник о раду примењује се на све запослене.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности, који нису регулисани овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду, Закона о научноистраживачкој делатности, Уговора о раду.

Члан 4.

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

II-ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

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

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси директор и у вези са тим врши избор или на предлог руководиоца пројеката и у сагласности са надлежним министарством одобрава избор између пријављених кандидата.

Члан 6.

Истраживачи и помоћно особље у Институту заснивају радни однос у складу са Законом о научноистраживачкој делатности и Законом о раду.

2. Уговор о раду

Члан 7.

Радни однос се заснива Уговором о раду.

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

Уговор о раду закључују запослени и послодавац и може да се закључи на одређено и на неодређено време у складу са Законом о научноистраживачкој делатности и Законом о раду.

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

Уговор о раду не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено)
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду.

3. Пробни рад

Члан 8.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

За праћење и оцењивање пробног рада запосленог образује се комисија у најмање истом степену стручне спреме коју има лице које се оцењује и која подноси директору писмени извештај о резултатима пробног рада запосленог.

4. Радни однос на одређено време

Члан 9.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са Законом о научноистраживачкој делатности и Законом о раду.

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

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

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 10.

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

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

6. Приправници

Члан 11.

Радни однос може да се заснује са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника у складу са Законом.

7. Уговор о правима и обавезама директора

Члан 12.

Радни однос директора заснива се у складу са Законом.

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

Уговор о раду са директором закључује у име послодавца надлежни орган утврђен законом или општим актом послодавца.

III –РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Пуно радно време

Члан 13.

Радно време запослених износи 40 часова недељно

2. Прековремени рад

Члан 14.

На захтев Послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, у случају: више силе, непланираног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се послови заврше у одређеном року.

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

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада.

IV – ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току радног дана, дневни и недељни одмор

Члан 15.

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

2. Годишњи одмор

Члан 16.

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

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

- а) допринос на раду до 3 дана
- б) услови рада до 3 дана
- в) радно искуство
 - од 5 до 10 година стажа осигурања – 1 радни дан,
 - од 10 до 20 година стажа осигурања – 2 радна дана,
 - од 20 до 30 година стажа осигурања – 3 радна дана
 - преко 30 година стажа осигурања – 4 радна дана
- г) стручна спрема
 - нижа стручна спрема – 1 радни дан,
 - средња стручна спрема – 2 радна дана,
 - виша стручна спрема – 3 радна дана,
 - висока стручна спрема – 4 радна дана,

– магистар наука – 5 радних дана,

– доктор наука – 6 радних дана,

д) социјални услови

– инвалиду рада и војном инвалиду – 2 радна дана,

– самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 2 радна дана,

– родитељу који има више од троје деце до 14 година живота – 2 радна дана.

Допринос на раду утврђује се колективним уговором код послодавца, правилником о раду, односно уговором о раду.

3. Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 17.

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

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

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

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

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

Послодавац може донети решење о колективном годишњем одмору које ће истаћи на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење колективног годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Члан 18.

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

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 неискористионог годишњег одмора.

4. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 19.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у укупном трајању до 5 радних дана, у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака – 5 радних дана,
- 2) Порођај супруге – 5 радних дана,
- 3) Теже болести члана уже породице – 5 радних дана,
- 4) Заштита и отклањање штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарним непогодама – 5 радних дана,
- 5) Селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада – 2 радна дана,
- 6) Селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана,
- 7) Коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 5 радних дана,
- 8) Учествовање у синдикалним активностима (семинари, састанци, образовање) – до 5 радних дана,
- 9) Обављање приватних послова – до 2 радна дана.

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

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

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

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

- одбрана магистарског/ мастер рада – 3 радна дана,
- одбрана докторске дисертације – 5 радних дана,
- полагање стручног, или другог испита односно стручног оспособљавања помоћног особља – до 7 радних дана,
- други облици научног и стручног оспособљавања и усавршавања, у земљи и иностранству, за које Институт има интерес – до 30 радних дана.

За постигнуте резултате у раду, Директор Института може запосленом одобрити до седам дана плаћеног одсуства

5. Неплаћено одсуство

Члан 20.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде, (неплаћено одсуство) у следећим случајевима:

- учествовање запосленог у оквиру међународне техничке и културно-просветне сарадње, односно усавршавања или специјализације о трошку радника – до 30 радних дана, ако није у интересу Института,
- у случају смрти сродника за које није предвиђено плаћено одсуство – 2 радна дана,

- обављања приватних послова (рекреативни одмор, лечење о трошку радника и друго) – до 20 радних дана.

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

V – БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА

Члан 21.

Запослени има право на безбедност живота и здравља у току рада и обавезу да се у току рада понаша по прописима о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди потребне услове за безбедност и заштиту здравља, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

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

Члан 22.

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

VI – ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 23.

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

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

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

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

VII – ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 24.

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

Члан 25.

Зарада из члана 24. овог Правилника састоји се од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (бонуси, награде и др.) и
- 3) других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Зарада садржи и порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 26.

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

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

3. Основна зарада

Члан 27.

Основна зарада се одређује на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова, који су потребни за рад на пословима за које је запослени закључио Уговор о раду и времена проведеног на раду.

Износ зараде истраживача је одређен решењем Министарства просвете науке и технолошког развоја, на основу којег се месечно опредељују и дозначују средства за зараде истраживача.

Зараде помоћног особља утврђују се на основу основице за обрачун зарада, коефицијената са којим се множи основица.

Основна цена рада одређује се месечно.

Запослени има право на додатак на зараду уколико су испуњени услови из члана 35. овог Правилника.

Члан 28.

Месечну зараду истраживача чини бруто износ који уплаћује Министарство просвете, науке и технолошког развоја према Решењу које се месечно доставља Институту.

Месечни износ зараде опредељен решењем Министарства просвете, науке и технолошког развоја за сваког истраживача садржи део накнаде регреса за годишњи одмор и топли оброк.

Коефицијенти за исплату зарада руководиоцима у Институту и помоћном особљу утврђују се према Табели 1.

Табела 1.

Редни број	Радно место	Укупан коефицијент
1	Директор	Основна зарада по решењу МПНТР одређена за лице у звању научног саветника у категорији А1, увећана до 33%
2	Секретар	24,58
3	Библиотекар	22,17
4	Шеф рачуноводства	22,58
5	Административни службеник-благајник	20,45
6	Курир-спремачица	14,47

Стимулативни део зараде за лица која поред основног посла обављају допунске послове за које су одређени посебном одлуком Директора, утврђују се према Табели 2:

Редни број	Именовање	Додатак (у РСД на месечном нивоу)
1	Руководилац научно истраживачког пројекта	10.000,00
2	Секретар научно истраживачког пројекта	3.000,00
3	Секретар редакције научног скупа	8.000,00

Члан 28а

Истраживач може имати право на стимулативни део зараде у случају ангажовања на пословима:

1. Ауторски послови,
2. Организација научног скупа, конференције, предавања,
3. Уредништво и рецензије у часописима Института,
4. Накнаде члановима комисија за звања лицима која нису запослена у Институту,
5. Рад у стручним тимовима за потребе Института.
6. И у другим случајевима по одлуци директора

Одлуку о праву истраживача из става 1. овог члана доноси директор.

4. Зарада по основу радног учинка

Члан 29.

Део зараде запосленог за радни учинак (по основу кога се коригује основна зарада), утврђује се на основу следећих критеријума:

- квалитета и обима обављеног посла,
- односа запосленог према радним обавезама и радној дисциплини,
- других елемената од значаја за оцену радног учинка.

Запослени остварује зараду на основу стандардног радног учинка, под којим се подразумева испуњавање норматива (стандарда рада).

Стандард (норматив) за утврђивање извршених послова је усвојени план рада.

Елементи за утврђивање радног учинка утврђују се месечно.

Члан 30.

За техничке послове и послове где није могуће мерити и нормирати обим послова и задатака и прецизно време за њихово извршење, утврђивање радног учинка врши се на основу плана рада, као и благовременог извршавања поверених послова, односно задатака, по налогу руководиоца, који и доноси процену извршења послова.

Члан 31.

Оцена резултата рада (радни учинак) утврђује се на основу:

1. Квалитета обављеног посла, са посебним освртом на:

- благовременост обављеног посла,
- остварена уштеда и рационално коришћење радног времена,
- радно искуство,
- показан изузетан степен одговорности и ефикасности,
- изузетни резултати и постигнућа за научни и научно-преводиачки рад.

2. Обима обављеног посла, са освртом на:

- испуњавање утврђене норме рада, радни налози за научни сектор,
- испуњавање радних обавеза према плану рада (где послови нису нормирани), односно, благовремено извршавање радних налога, послова и радних задатака,
- ангажовање на додатним и другим пословима, у циљу потпунијег искоришћавања радног времена.

3. Однос запосленог према радним обавезама, са освртом на:

- поштовање радне дисциплине,

- залагање на раду,
- изражена самоиницијативност и савесност у обављању послова,
- допринос тимском раду,

Члан 32.

Оцену резултата рада за запослене утврђују руководиоци пројеката и директор.

Оцена резултата рада исказује се на тај начин што се, по критеријумима из члана 31. овог Правилника, основна зарада запосленог може увећати, у висини до 50%, односно умањити у висини до 30% на основу расположивих средстава током финансијске године.

Члан 33.

Директор може дати посебну оцену рада (групни стимуланс) групи запослених, у случају изузетних остварених резултата рада, или извршења радних обавеза у посебно утврђеном року, или пре рока.

Посебна оцена рада (групни стимуланс) може износити до 20% од основне зараде запосленог.

5. Увећана зарада и накнада зараде

Члан 34.

Запослени има право на увећану зараду у случајевима:

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

Члан 35.

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

- за време одсуствовања са рада у дане државног и верског празника, за које је Законом прописано да се не ради;
- за време коришћења годишњег одмора;
- за време плаћеног одсуства;
- одазивања на позив државних и других органа и војне вежбе;
- стручног усавршавања за потребе Института;

- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана.

Члан 36.

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

Члан 37.

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

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

Члан 38.

Зарада се исплаћује у једном делу, најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Аконтација зараде може се исплаћивати и пре времена наведеног у претходном ставу, а у складу са одлуком Послодавца.

6. Накнада трошкова

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова, у случајевима:

- за долазак и одлазак са рада до висине износа цене месечне карте у јавном саобраћају, у једнаком износу за све запослене.
- за време проведено на службеном путу у земљи;
- за време проведено на службеном путу у иностранст

7. Друга примања по основу рада

Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

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

2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини уобичајених трошкова,
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике зараде, коју остварује и зараде, коју би остварио да ради, а на основу овог Правилника.

Послодавац може у зависности од финансијских могућности запосленом да исплати:

1. деци запосленог, старости до 15 година живота, поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,
2. запосленој жени поклон за Дан жена – у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,
3. јубиларну награду,
4. солидарну помоћ у случају:
 - настанка трајне тешке инвалидности, или повреде на раду,
 - привремене спречености за рад дуже од три месеца,
 - помоћ у трошковима лечења у земљи, или иностранству,
 - набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе.

Члан 41.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

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

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

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

Члан 42.

Зарадом у смислу члана 60. овог Правилника сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

IX – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 43.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу покреће директор, по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету, у року од 5 дана од дана пријаве о проузрокованој штети, или личног сазнања.

Члан 44.

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

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

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

X – УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 45.

Запослени може привремено да буде удаљен са рада кад постоје разлози за удаљење предвиђени чланом 165. Закона о раду.

Члан 46.

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

Члан 47.

За време удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 основне месечне зараде.

Члан 48.

Удаљење из члана 64. овог Правилника може да траје најдуже 3 месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад, или да му откаже Уговор о раду, или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. Закона.

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

Члан 49.

Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу члана 165. и 166. Закона о раду, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 168. Закона о раду и пуног износа основне зараде 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 се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

XI – ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 50.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: Анекс уговора), у складу са чланом 171. 172. и 172 а Закона о раду.

XII – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 51.

Радни однос запосленог престаје у складу са Законом о раду и Законом о научноистраживачкој делатности.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 52.

Радни однос запосленом може престати на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 53.

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

4. Отказ од стране послодавца

1) Разлози за отказ

Члан 54.

(1) Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози, који се односе на:

1. Радну способност запосленог и његово понашање у складу са чланом 179. став 1. тач. 1)-3) Закона о раду;
2. Ако својом кривицом учини повреду радне обавезе у складу са чланом 179. став 2. тач. 1)-5) Закона о раду;
3. Ако запослени не поштује радну дисциплину у складу са чланом 179. став 3. тач. 1)-8) Закона о раду;

(2) Оправдане разлоге који се односе на потребе послодавца и то:

1. Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. Ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1)-5) Закона о раду.

Члан 55.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, у случају злоупотребе права на одсуство због привремене спречености за рад, као и у случају доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла.

2) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 56.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане ради однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) Привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) Новчану казну у висини 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери.
- 3) Опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

3) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 57.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 73. ст. 1. тачке 2. и 3. овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 58.

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 75. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 59.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 76. овог Правилника.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 60.

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

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

Члан 61.

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

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породичког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;

- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 62.

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

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

2) Достављење акта о отказу уговора о раду

Члан 63.

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

Начин доставе решења из става 1. овог члана одређен је чланом 185 Закона о раду таче 2)-6).

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа исплати све неисплаћене зараде, и све остале обавезе запосленог по основу права из радног односа.

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

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 65.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду у смислу члана 187. тач. 1)-3) Закона о раду.

Члан 66.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право на отказни рок од 8 дана.

7. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 67.

Ако је запосленом престао радни однос без правног основа примењиваће се одредбе члана 191 став 1-9 Закона о раду.

XIII – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

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

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

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

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

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

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

XIV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Рад ван радног односа

Члан 69.

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

Члан 70.

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

Члан 71.

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

Члан 72.

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

XIV – СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 73.

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

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

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

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

Члан 74.

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

XV – ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 75.

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

Члан 76.

Овај правилник ступа на снагу по прибављеној сагласности министарства надлежног за научноистраживачку делатност, осмог дана од дана његовог објављивања на огласној табли и на сајту Института за књижевност и уметност.

**ИНСТИТУТ ЗА КЊИЖЕВНОСТ
И УМЕТНОСТ**

Бр. 182/1

12.09. 20 17. год.
БЕОГРАД, Краља Милана 2

Председник Управног одбора Института

Проф.др Душан Иванић