

На основу члана 3. став 2. тачка 1) и става 6. и 7. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), члана 16. тачка 7. Одлуке о оснивању друштва с ограниченом одговорношћу за управљање Пројектом Истраживање и развој у јавном сектору („Службени гласник РС“, број 51/2010, 72/2013, 24/2014 и 65/2014), директор Друштва с ограниченом одговорношћу „ЈУП Истраживање и развој“ из Београда, ул. Немањина бр. 22-26, утврђује пречишћен текст Правилника о раду, дана 14.01.2016. године.

Пречишћен текст Правилника о раду обухвата:

Правилник о раду број 1096 од 25.03.2015. године

Правилник о изменама Правилника о раду број 7202 од 01.12.2015. године

ПРАВИЛНИК О РАДУ (пречишћен текст)

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду уређују се права, обавезе и одговорности запослених у „ЈУП Истраживање и развој“ д.о.о. Београд (у даљем тексту: Послодавац), као и обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и другим прописима.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим правилником примењују се одговарајуће одредбе Закона, општих аката и других прописа којима се уређују радни односи.

Члан 2.

Правилником се уређује:

1. заснивање радног односа,
2. радно време,
3. одмори и одсуства,
4. заштита запослених,
5. зарада, накнада зараде и друга примања,
6. забрана конкуренције,
7. накнада штете,
8. удаљење запосленог са рада,
9. измена уговора о раду,
10. престанак радног односа,
11. остваривање и заштита права запослених,
12. друга питања у складу са Законом.

II РАДНИ ОДНОС

Заснивање радног односа

Члан 3.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове прописане Законом као и посебне услове прописане општим актом којим се регулише организација и систематизација послова (радних места).

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

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду, у складу са законом.

Општи акт и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених Законом, као и друга права која нису утврђена Законом, осим ако Законом није друкчије одређено.

Општи акт којим се регулише организација и систематизација послова (радних места) доноси директор и у њему се утврђују организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 4.

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;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;

12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;

13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Уговором о раду могу да се уговарају и друга права и обавезе сходно условима рада.

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

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 шест 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.

Обављање послова за време пробног рада прати комисија послодавца, на основу чијег мишљења се утврђује да ли запослени наставља да ради код послодавца или му престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 5.

Појам радног времена

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

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

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

Запослени који ван радног времена мора да буде приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, има право на додатак за приправност. Додатак за сваки сат приправности износи 10% вредности радног сата основне зараде запосленог, а према плану приправности који доноси послодавац.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Члан 6.

Запослени заснива радни однос са пуним радним временом од 40 часова недељно.

Рад се обавља у пет радних дана у недељи, са дневним радним временом у трајању од 8 часова.

Дневно радно време почиње у 7,30 часова а завршава се у 15,30 часова.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 7.

Запослени имају право на одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор.

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

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

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

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена. Запослени одмор у току дневног рада који се урачунава у радно време користи у интервалу од 12,00 до 13,30 часова. У случају немогућности коришћења одмора у току дневног рада у предвиђеном интервалу, одмор у току дневног рада се користи у договору са непосредним руководиоцем.

Запослени има право на дневни одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 сата.

Запослени има право на недељни одмор у складу са Законом.

Члан 8.

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

1. Радног искуства:	
- за радно искуство од 3 до 5 година	1 радни дан;
- за радно искуство од 5 до 15 година	3 радна дана;
- за радно искуство од 15 до 20 година	5 радних дана;
- за радно искуство од 20 - 30 година	6 радних дана
- за радно искуство преко 30 година	8 радних дана
2. Стручне спреме:	
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године	1 радни дан
- за средње образовање у трајању од три године, односно четири године	2 радна дана
- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије, студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања	3 радна дана
- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање 4 године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године	4 радна дана
- за високо образовање на студијама трећег степена – докторске академске студије	5 радних дана
3. Остало:	
- рада суботом и недељом	1 радни дан
- инвалидности	2 радна дана

Самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и родитељу који има троје и више деце до 15 година живота, дужина годишњег одмора утврђена у смислу става 1. овог члана, увећава се за 2 радна дана.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 радних дана у календарској години.

Члан 9.

Запослени има право да користи годишњи одмор једнократно или у два или више делова. Запослени може да користи годишњи одмор у деловима, с тим да први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да одобри коришћење годишњег одмора у више делова, у складу са законом.

Члан 10.

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из става 1. овог члана (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 8. овог правилника, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

При утврђивању сразмерног годишњег одмора децимала од 0.5 и више заокружује се на 1 радни дан.

Члан 11.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Члан 12.

Запослени има право на одсуство са рада (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године у случају:

1. склапања брака - 5 радних дана;
2. порођаја супруге запосленог или усвајања детета - 5 радних дана;
3. порођаја другог члана уже породице, као и другог лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим - 1 радни дан;
4. поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана;
5. отклањања штетних последица у домаћинству запосленог проузрокованих елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 3 радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства – 3 радна дана;
7. полагања стручног и другог испита у оквиру стручног усавршавања или образовања - 1 радни дан, а највише до 5 радних дана у току календарске године;
8. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 5 радних дана;
9. теже болести члана уже породице, као и другог лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим - 5 радних дана;

Под чланом уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг и ванбрачни партнер, деца, пасторак, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друго лице које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 13.

Поред права на одсуство из члана 12. овог правилника запослени има право на плаћено одсуство још:

1. услед смрти члана уже породице, као и другог лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим - 5 радних дана,
2. услед смрти сродника – 1 радни дан
3. за сваки случај добровољног давања крви - 2 узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Под чланом уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг и ванбрачни партнер, деца, пасторак, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друго лице које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 14.

Послодавац може на образложен захтев запосленог, запосленом одобрити одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) уколико процени да је захтев оправдан, ценећи конкретне околности поводом сваког захтева посебно, ако то не омета процес и организацију рада код Послодавца.

Члан 15.

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

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

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 16.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, као и друге врсте заштите у складу са Законом (општа заштита, заштита личних података, заштита омладине, заштита материнства, породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе, заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама).

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

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 17.

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

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

1. основне зараде,
2. дела зараде за радни учинак (резултати рада) и
3. увећане зараде.

Основна зарада

Члан 18.

Основна зарада се одређује множењем коефицијента утврђених општим актом о систематизацији и организацији послова и цене рада за часове проведене на раду.

Цена рада је умањена за 10% сходно Закону о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава ("Сл. гласник РС", број 116/2014) и износи бруто 26.453,72 динара.

Коефицијенти утврђени општим актом о систематизацији и организацији послова, према стручној спреми, предвиђеном обиму послова (пројеката) у складу са програмом и планом рада ЈУП-а, као и врсти и сложености послова су:

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање 4 године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године од 3,3 до 10;
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, основне струковне студије), односно на студијама у трајању до три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања од 2,7 до 3,2;
- 3) за средње образовање у четворогодишњем трајању или гимназију од 2,1 до 2,6;
- 4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године од 1,5 до 2.

Основна зарада се може уговором о раду уговорити у већем износу, који не може бити већи од 20% и то највише за 5% запослених.

Члан 19.

Зарада се исплаћује једнократно до 15-ог у месецу за претходни месец, или у два дела, с тиме што се први део исплаћује најкасније до 15-ог у месецу за претходни обрачунски месец, а други део најкасније до задњег дана у месецу за претходни месец.

Део зараде за радни учинак (резултати рада)

Члан 20.

Део зараде за радни учинак (резултати рада) су израз ефекта рада запосленог на радном месту у односу на планове, стандарде и нормативе постављене за извршавање послова конкретног радног места. Планове, стандарде и нормативе за конкретна радна места утврђује послодавац.

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

Резултате рада утврђује послодавац на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу са следећим критеријумима:

1. квалитет и обим обављеног посла,
2. благовременост извршавања послова,
3. допринос тимском раду и
4. други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Квалитет и обим обављеног посла месечно утврђује непосредни руководиолац запосленог, према утврђеним плановима и стандардима постављеним за извршавање послова радног места и пројеката чије је извршавање поверено запосленом.

Благовременост извршавања послова утврђује непосредни руководиолац на основу задатих рокова извршења радних задатака, односно поверених пројеката.

Приликом оцене резултата рада могу да се користе и други елементи у зависности од конкретног пројекта чије је извршавање поверено запосленом.

По основу резултата рада основна зарада може да се увећа, односно умањи највише 30%.

Одлуку о радном учинку доноси директор на основу критеријума утврђених овим правилником.

Увећана зарада

Члан 21.

Запослени има право на увећану основну зараду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,5% од основице.

Увећање зараде по основу минулог рада из става 1. тачка 4. овог члана рачуна се и време проведено у радном односу:

- послодавца претходника у случају статусне промене, односно промене послодавца (спајање, припајање и одвајање).

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, 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, овим правилником и уговором о раду.

Накнада зараде

Члан 22.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

- у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 25.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и заштиту живота и здравља на раду која су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима у складу са законом;
- за време преквалификације или доквалификације предвиђене као мере за запошљавање у случају технолошког вишка;
- за случај преквалификације и доквалификације у складу са посебним прописима.

Минимална зарада

Члан 26.

Послодавац може да донесе одлуку о увођењу минималне зараде ако није у могућности да исплати зараде утврђене у складу са Законом и овим правилником у следећим случајевима:

- услед поремећаја пословања које траје дужи временски период, а најмање шест месеци,
- услед других објективних финансијских тешкоћа.

Накнада трошкова

Члан 27.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. за долазак и одлазак са рада,
2. за време проведено на службеном путу у земљи,
3. за време проведено на службеном путу у иностранству,
4. за исхрану у току рада,
5. за регрес за коришћење годишњег одмора.

Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада

Члан 28.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају за долазак на посао и повратак са посла, у висини цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз. Запослени који станује ван територије града Београда има право на накнаду комплетних трошкова приградског и међуградског превоза, као и на трошкове јавног градског превоза од места стајалишта до места рада и обратно.

Поред накнаде трошкова из става 1. запослени има право и на накнаду трошкова превоза који користи за службене потребе у пуном износу, а према приложеним возним картама, рачунима за потрошено гориво за коришћење службеног возила и рачунима за такси услуге.

Службено путовање у земљи

Члан 29.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи, на начин и у висини утврђеној прописом којим се утврђује право државних службеника и намештеника на накнаду ових трошкова.

Члан 30.

брисан

Члан 31.

брисан

Члан 32.

брисан

Члан 33.

брисан

Члан 34.

брисан

Члан 35.
брисан

Члан 36.
брисан

Службено путовање у иностранству

Члан 37.

Запосленом се обрачунава накнада трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, на начин и у висини утврђеној прописима којима се утврђује право државних службеника и намештеника на накнаду ових трошкова.

Исхрана у току рада

Члан 38.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) за дане проведене на раду у висини од 20% од просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Под даном проведеним на раду не подразумевају се дани проведени на годишњем одмору, боловању и плаћеном одсуству. Накнада трошкова за исхрану се исплаћује месечно заједно са зарадом.

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 39.

Запослени има право на регрес за годишњи одмор у висини просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, који се исплаћује запосленима који су стекли право на коришћење годишњег одмора у једнаким месечним износима (1/12) уз месечну зарату, а у години у којој су запослени стекли то право.

Друга примања

Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне зараде.

Под просечном зарадом из става 1. овог члана подразумева се просечна зарада у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 41.

Послодавац је дужан да, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, на захтев запосленог, односно породице исплати породици, односно запосленом новчану накнаду у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну, а највише до неопорезивог износа у складу са законом.

Члановима уже породице у смислу овог члана се сматрају брачни друг и деца запосленог.

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, а највише до неопорезивог износа у складу са законом.

Солидарна помоћ

Члан 43.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи у висини неопорезивог износа, у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у следећим случајевима:

1. за помоћ услед дуже и теже болести,
2. за помоћ у случају штете од елементарних непогода,
3. за помоћ у случају смрти члана породичног домаћинства и
4. у другим оправданим случајевима.

Испуњеност услова за остваривање и износ солидарне помоћи утврђује комисија коју образује директор, на основу захтева запосленог и достављене документације. Комисија доставља предлог директору, који између осталог садржи висину износа солидарне помоћи, време исплате и друге потребне елементе најкасније у року од 3 дана од дана подношења захтева.

Члан 44.

Послодавац запосленом може да одобри и следећа примања:

1. деци запослених старости до 15 година живота поклон за Нову годину до неопорезивог износа,
2. јубиларну награду за десет година проведених у радном односу код послодавца у висини од једне просечне зараде код послодавца,

3. поклоне или финансијска средства поводом 8. марта Дана жена до неопорезивог износа,
4. за рођење детета у висини просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

За све наведене случајеве директор доноси одлуку којом се одређује висина износа према финансијским могућностима послодавца, време исплате и други потребни елементи.

VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 45.

Са запосленим се може уговорити забрана конкуренције за обављање одређених послова на територији Србије. Забрана конкуренције може да се уговори само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Запослени се на тај начин обавезује да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца не може обављати послове утврђене уговором о раду на територији Србије.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 46.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу покрене директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока уколико их има и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете се утврђује на основу процене од стране запосленог стручног лица у Сектору за економске послове, или на основу процене вештачењем стручњака одговарајуће струке.

По спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или ослобађању од одговорности.

Саставни део записника чини и изјава запосленог о томе да ли пристаје да штету надокнади.

Решењем се утврђује начин и рокови за накнаду штете.

Ако запослени не пристане да надокнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

IX УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 47.

Запослени може да се привремено удаљи са рада, поред случајева утврђених Законом, и ако се терети за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине којом се угрожава имовина веће вредности код Послодавца.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. овог члана, сматра се имовина чија је вредност изнад 80.000,00 динара (словима: осамдесетхиљададинара).

X ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 48.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. Закона;
- 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 у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона;
- 6) у другим случајевима утврђеним Законом.

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

Члан 49.

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.

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

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

Члан 50.

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 172. Закона, 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.

Одредбе члана 172. Закона не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу 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 172. Закона.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 51.

Радни однос престаје, сем из разлога предвиђених чланом 175. и 176. Закона, писаним споразумом послодавца и запосленог, отказом од стране запосленог, као и отказом од стране послодавца.

У случају 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.

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).

Отказ од стране послодавца

Члан 52.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање, уколико запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, уколико запослени не поштује радну дисциплину и ако за отказ уговора о раду постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца.

Члан 53.

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;
2. ако је правноснажно 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 79. Закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона.

Члан 54.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 53. овог правилника, има право на отказни рок који се утврђује у зависности од стажа осигурања и то:

- 1) осам дана - ако је запослени навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) 15 дана - ако је је запослени навршио од 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) 30 дана - ако је је запослени навршио више од 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са директором да престане са радом и пре истека отказног рока. Ако се запослени и директор споразумеју да запосленом престане рад пре истека отказног рока, запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци, за време трајања отказног рока утврђеног у складу са ставом 3. овог члана.

Члан 55.

Запослени чини повреду радне обавезе, поред случајева утврђених Законом, и ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

- 1) неизвршава или несавесно, неблагоприятно или неажурно врши радне обавезе;
- 2) незаконито располаже средствима;
- 3) фалсификује новчана и друга службена документа.

Члан 56.

Запослени не поштује радну дисциплину ако:

- 1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. закона;
- 3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребљава алкохол или друга опојна средства у току радног времена, а то има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, и одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 3) и 4) овог члана. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу овог члана.

Члан 57.

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

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

Члан 58.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 55. и 56. овог правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

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

Члан 59.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 55. и 56. овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од десет 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 60.

Послодавац може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 58. 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 61.

Отказ уговора о раду из члана 53. став 1. тачка 1) и члана 55. и 56. овог правилника 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 53. став 1. тачка 2) овог правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 62.

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

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

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 63.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор Друштва.

Заштита појединачних права

Члан 64.

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени из реда стручњака у области која је предмет спора.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - Послодавца и запосленог.

Члан 65.

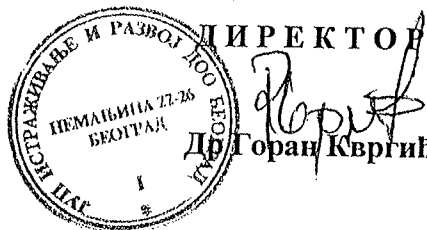
Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIII ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Члан 66.

Овај правилник ступа на снагу, по добијању сагласности Владе, осмог дана од дана објављивања на огласној табли „ЈУП Истраживање и развој“ д.о.о. Београд.

Обрађивач предмета: Маја Бабић, Јована Цветковић	Потпис:
Лице које врши контролу предмета: Даниела Гачић Вукићевић	Потпис:
Лице које одобрава: др Весна Ђилецић	Потпис:



Пречишћеним текстом Правилника о раду није обухваћена следећа одредба

1. Из Правилника о изменама Правилника о раду број 7202 од 01.12.2015. године члан 4. који гласи:

„Члан 4.

Овај правилник ступа на снагу, по добијању сагласности Владе, осмог дана од дана објављивања на огласној табли „ЈУП Истраживање и развој“ д.о.о. Београд."

