



**Институт БиоСенс – Истраживачко развојни институт за информационе
технологије биосистема**

ПРАВИЛНИК О РАДУ

(пречишћен текст од 23. јула 2024. године)

На основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Службени гласник Републике Србије", *br.* 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), члана 63. став 1. тачка 7) Закона о науци и истраживањима ("Службени гласник Републике Србије", *br.* 49/2019) и члана 40. Статута Института БиоСенс, Правилника о раду Института БиоСенс – Истраживачко-развојног института за информационе технологије биосистема у Новом Саду, број: 2020-01-8/9 од 25. јуна 2020. године, Правилника о изменама и допунама Правилника о раду, број: 1185/01-8/2023 од 4. маја 2023. године, Правилника о изменама и допунама Правилника о раду, број: 1580/01-8/2023 од 31. маја 2023. године, Правилника о изменама и допунама Правилника о раду, број: 3716/01-8/2023 од 23. новембра 2023. године, Правилника о изменама и допунама Правилника о раду, број: 342/01-8/2024 од 13. фебруара 2024. године директор Института БиоСенс, проф. др Владимир Црнојевић доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

(пречишћен текст од 23. јула 2024. године)

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду Института БиоСенс - Истраживачко-развојног института за информационе технологије биосистема (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом и другим прописима, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Институту БиоСенс - Истраживачко-развојном институту за информационе технологије биосистема (у даљем тексту: Послодавац) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду и других важећих прописа.

Обавезе запослених

Члан 3.

Запослени су дужни да:

- 1) у потпуности поштују одредбе овог Правилника као и других аката који се односе на његова права, обавезе и одговорности у вези са радом;
- 2) савесно и одговорно обављају послове сходно професионалној етици, уз пуно ангажовање и улагање стручних и радних способности у процесу рада, ради повећања продуктивности рада и остваривања циљева послодавца;
- 3) поштују радно време и радну дисциплину;
- 4) чувају имовину и средства рада, да се уздржавају од свих поступака који представљају злоупотребу посла који обављају;
- 5) рационално користе материјал и средства рада и да се уздржавају од коришћења средстава комуникација, информатичких средстава и сл. у друге сврхе које нису службене;
- 6) чувају пословну тајну у складу с актима којима се уређује пословна тајна;
- 7) да поштују организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
- 8) да обавесте послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

- 9) да се придржавају прописаних заштитних мера и обавеза употребе прописаних личних заштитних средстава према њиховој намени и да их одржава у исправном стању;
- 10) да обавесте послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље, као и настанак материјалне штете.

Обавезе послодавца

Члан 4.

Послодавац је дужан да:

- 1) у потпуности извршава одредбе овог Правилника као и других аката који се односе на његова права, обавезе и одговорности у вези са радом;
- 2) омогући услове рада у којима запослени може обављати послове који су му поверени у складу са стручном спремом и радним способностима;
- 3) запосленима стави на располагање сва средства потребна за рад у погледу опреме, материјала и других средстава за рад;
- 4) размотри и отклони проблеме у процесу рада на које указују запослени, ради повећања ефикасности рада;
- 5) обезбеди запосленима потребну обуку, стицање нових стручних знања и стручно оспособљавање за обављање послова, у складу са актима о стручном усавршавању;
- 6) у складу са финансијским могућностима Института, обезбеди додатно здравствено и пензионо осигурање запослених;
- 7) у складу са финансијским могућностима Института, обезбеди рекреацију и рехабилитацију запослених;
- 8) запосленом за обављен рад исплати зараду, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду;
- 9) запосленом обезбеди услове рада и организује рад, ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 10) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 11) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Спречавање злостављања на раду

Члан 5.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко и друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство, у складу са законом.

Члан 6.

Забрањен је сваки вид злостављања на раду и у вези с радом (у даљем тексту: злостављање), као и злоупотреба права на заштиту од злостављања у складу са законом.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања у складу са законом.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад, писменим путем обавести о одредбама Закона о спречавању злостављања на раду, као и о правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања.

Директор Института, својом одлуком, одређује списак посредника за спровођење поступка посредовања у складу са законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 7.

Радни однос код Послодавца заснива се под условима прописаним Законом о раду и Правилником о организацији и систематизацији послова Института БиоСенс - Истраживачко-развојног института за информационе технологије биосистема, закључивањем уговора о раду на неодређено или одређено време.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу Послодавац (у даљем тексту: Директор) и лице које заснива радни однос.

Члан 8.

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

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

Послодавац може са запосленим у складу са законом да закључи уговор о раду на одређено време и на дужи период од периода из става 2. овог члана у случајевима:

- 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 овог правилника или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена на који је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 9.

Уговором о раду се може уговорити пробни рад у трајању до шест месеци за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

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

Оцену радних и стручних способности запосленог доноси Директор.

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

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 10.

Пуно радно време износи 40 часова у радној недељи, која траје пет радних дана.

Почетак и крај радног времена, као и распоред радног времена у току радне недеље, утврђује Директор посебном одлуком.

Члан 11.

По налогу Директора запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, поред случајева прописаних Законом, у случају замене изненада одсутног запосленог или у случају потребе хитног завршетка одређеног посла чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету Послодавцу.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 12.

Запослени има право на дневни, недељни и годишњи одмор, на плаћено и неплаћено одсуство, као и на мировање радног односа, у складу са законом и овим Правилником.

Члан 13.

Запослени који ради пуно радно време има право на дневни одмор у трајању од 30 минута, који не може да користи сат времена од почетка и сат времена пред крај радног времена.

Време коришћења дневног одмора утврђује Директор посебном одлуком.

Члан 14.

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

а) по основу доприноса на раду:

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| - на основу одлуке послодавца | до 3 дана |
|-------------------------------|-----------|

б) по основу стручне спреме:

- | | |
|----------------------------------|--------|
| - нижа стручна спрема | 1 дан |
| - средња стручна спрема | 2 дана |
| - виша стручна спрема | 3 дана |
| - висока стручна спрема | 4 дана |
| - мастер/специјалистичке студије | 5 дана |
| - доктор наука | 6 дана |

в) за радно искуство:

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| - од 5 до 10 година стажа осигурања | 1 дан |
| - од 10 до 20 година стажа осигурања | 2 дана |

- од 20 до 30 година стажа осигурања 3 дана
- преко 30 година стажа осигурања 4 дана

г) по основу услова рада и других критеријума:

- инвалид рада или војни инвалид 2 дана
- запослени који ради на пословима са повећаним ризиком и на пословима на којим се рачуна бенефицирани радни стаж 2 дана
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота 2 дана
- родитељу који има више од троје деце до 14 година живота 2 дана

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

Трајање годишњег одмора по свим основама из овог члана не може бити дуже од 30 радних дана.

Члан 15.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Члан 16.

Запослени има право да користи годишњи одмор једнократно или у два или више делова.

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

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује Директор уз претходну консултацију запосленог.

Члан 17.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до пет радних дана у календарској години, за следеће случајеве:

- 1) склапање брака – 5 радних дана;
- 2) порођај супруге – 5 радних дана;
- 3) теже болести члана уже породице – 3 радна дана;
- 4) селидбе – 3 радна дана.

Поред случајева, утврђених у ставу 1. овог члана, запослени има право на коришћење плаћеног одсуства и у следећим случајевима:

- 1) смрти члана уже породице – 5 радних дана;
- 2) добровољног давања крви – 2 узастопна радна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу става 1. и 2. овог члана сматрају се деца, брачни друг, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 18.

Одлуку о одобравању неплаћеног одсуства на захтев запосленог доноси Директор.

Члан 19.

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

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са законом;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана престанка мировања врати на рад код послодавца.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 20.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се обезбеђује општа заштита живота и здравља запослених, као и заштита личних података у складу са законом и другим прописима.

Члан 21.

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

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог у складу са законом.

VI ПРИХОДИ ИНСТИТУТА

Члан 22.

Институт остварује приходе из следећих извора:

- 1) средстава оснивача;
- 2) буџета Републике Србије;
- 3) буџета аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе;
- 4) средстава Фонда за науку Републике Србије;
- 5) средстава привредних друштава, удружења и других организација;
- 6) сопствених прихода научноистраживачких организација;
- 7) средстава домаћих фондова и задужбина и поклона правних и физичких лица;
- 8) средстава страних фондација, правних и физичких лица и донација;
- 9) других извора, под условом да се не угрожава аутономија и достојанство научноистраживачког рада.

Члан 23.

Овако остварени приходи сматраће се средствима за интерну расподелу, која се могу користити за подмирење индиректних трошкова Института (*overhead*), зарада запослених, инвестиције у развој Института и друге трошкове.

Индиректни трошкови укључују опште и посебне трошкове Института и подмирују се пре других издвајања.

Члан 24.

Под **општим трошковима** подразумевају се трошкови режије Института (помоћног особља, материјални трошкови неопходни за функционисање Института, канцеларијски материјал, услуге штампања и умножавања, интерни ПТТ трошкови, трошкови јавног оглашавања, трошкови превоза, трошкови платног промета, текуће одржавање објеката и опреме и др.).

Члан 25.

Под **посебним трошковима** подразумевају се трошкови енергетских услуга, комуналних услуга (трошкови топлотне и електричне енергије, водовод и канализација, чистоћа, допринос за коришћење грађевинског земљишта и комуналних домара) трошкови поправке и инвестиционог одржавања просторија и инсталација Института, трошкови комуникација (ПТТ, интернет), осигурање, амортизација, ванредни трошкови и др.

Члан 26.

Расподела прихода из члана 22. овог Правилника, на опште и посебне трошкове ће бити исказана кроз јединствену **Стопу издвајања за индиректне трошкове Института** у висини од 20% укупног буџета, уколико у одговарајућим уговорима није другачије дефинисано, у којем случају се примењују одредбе уговора.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 27.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом о науци и истраживањима, Законом о раду, Правилником о начину и процедурама реализације пројеката, овим Правилником и Уговором о раду.

Зарада запосленог састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Института (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа у складу са овим Правилником и Уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана, не сматрају се следећа примања из радног односа:

- 1) коришћење и употреба средстава за рад запосленог и накнада трошкова за њихову употребу код обављања послова ван просторија послодавца;
- 2) накнада других трошкова код обављања послова ван просторија послодавца;
- 3) накнада трошкова за долазак и одлазак са рада;
- 4) накнада трошкова за време проведено на службеном путу у земљи;
- 5) накнада трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству;
- 6) накнада трошкова за смештај и исхрану за рад и боравак на терену;
- 7) отпремнина запосленог за одлазак у пензију;

- 8) накнада трошкова погребних услуга, накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења;
- 9) исплаћена јубиларна награда и солидарна помоћ;
- 10) отпремнина запосленом који је утврђен вишком запослених.

Зарада запослених исплаћује се у пуном износу најмање једанпут месечно, односно до 30. у месецу за претходни месец.

Члан 28.

Зарада директора утврђује се на основу Уговора о раду закљученим са председником Управног одбора Института.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 29.

Зарада запосленог одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији радних места, потребних за радно место за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

- 1) основне зараде дефинисане у члановима 30, 31, 32. и 33;
- 2) дела зараде за радни учинак дефинисане чланом 34. и 36;
- 3) увећане зараде у складу са Законом и чланом 38. овог Правилника;
- 4) обавезе по основу доприноса у складу са Законом.

Зарада истраживача

Члан 30.

Зарада истраживача финансираних од Министарства просвете науке и технолошког развоја дефинисана је Уговором о реализацији и финансирању научноистраживачког рада исказана у складу са звањем истраживача, представља његову основну зараду, која је саставни је део Уговора о раду који закључују директор и запослени, као и припадајуће доприносе на зараду у складу са Законом.

Основна зарада из става 1. овог члана јесте зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Основна зарада из става 2. овог члана увећава се у складу са чланом 38. тач. 4) овог Правилника.

Основна зарада из става 2. овог члана може бити увећана у складу са чланом 34. и чланом 36. овог Правилника.

Обрачун и зарада странаца и осталих истраживача распоређених на рад на пројектима ван Уговора о реализацији и финансирању научноистраживачког рада из члана 30.

Члан 31.

Зараде истраживача финансираних ван Уговора о реализацији и финансирању научноистраживачког рада Министарства просвете науке и технолошког развоја укључујући и зараде страних држављана који у складу са Законом о запошљавању странаца, Законом о раду и овим Правилником буду ангажовани на раду у Институту, односно закључе уговор о раду, вршиће се према условима из пројеката због којих су закључили уговор о раду, односно према условима и

критеријумима Правилника о начину и процедурама реализације пројеката у којима учествује или чији је координатор Институт БиоСенс.

Основна зарада из става 1. овог члана јесте зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Основна зарада из става 1. овог члана увећава се у складу са чланом 38. тач. 4) овог Правилника.

Зараде осталог особља

Члан 32.

Зарада запослених у Центру за иновације и развој пословања и у Центру за развој производа, који су закључили Уговор о раду на реализацији пројекта, утврђује се према условима из пројекта због којих су закључили уговор о раду, у складу са Правилником о начину и процедурама реализације пројеката у којима учествује или чији је координатор Институт БиоСенс.

Основна зарада из става 1. овог члана јесте зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Основна зарада из става 1. овог члана увећава се по основу члана 38. тач. 4) овог Правилника.

Члан 33.

У складу са позитивним законским прописима, Правилником о организацији и систематизацији радних места Института БиоСенс, овим Правилником се утврђују коефицијенти за обрачун основне зараде осталог особља запослених у службама са посебним наменама Института према Табели 1.

Табела 1.

Редни број	Назив радног места	Степен стручне спреме	Коефицијент
Финансијска служба			
1.	Руководилац финансијско рачуноводствених послова	VI	20,00
2.	Финансијско-рачуноводствени аналитичар за међународне пројекте	VI	16,50
3.	Референт за финансијско рачуноводствене, кадровске и опште послове	VI	16,50
4.	Финансијско рачуноводствени аналитичар	IV	16,00
Општа служба			
1.	Менаџер канцеларије директора	VI	18,00
2.	Пословни секретар	VI	16,00
3.	Администратор база научне продукције	VI	15,50
4.	Референт опште службе	IV	15,50
5.	Систем администратор	IV	14,50
6.	Домар / мајстор одржавања	IV	14,50
7.	Возач-курир	IV	14,00
8.	Радник за одржавање хигијене	Основно образовање	10,60

Основна зарада запослених из ст. 1. овог члана утврђује се на основу основице чија се висина одређује Одлуком директора и која се множи припадајућим коефицијентом из Табеле 1.

Основна зарада из става 2. овог члана јесте зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Основна зарада из става 2. овог члана може бити увећана у складу са чланом 34. и чланом 36. овог Правилника.

Критеријуми за оцену радног учинка запослених

Члан 34.

Део зараде запосленог за радни учинак утврђује се по основу квалитета и обима обављеног посла, ефикасности запосленог као и односа запосленог према радним обавезама, на месечном нивоу у складу са критеријумима из члана 35. овог Правилника.

Члан 35.

Критеријуми за оцењивање квалитета обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама су:

- 1) квалитет, тачност и благовременост приликом извршавања послова;
- 2) обим обављеног посла;
- 3) иницијатива у раду;
- 4) допринос тимском раду;
- 5) остварене уштеде;
- 6) допринос припреми пројектних пријава,
- 7) квалитету резултата и припреми извештаја по међународним пројектима;
- 8) активности на проширивању мреже партнера и развоју међународне сарадње;
- 9) активности на развоју сарадње са привредом на домаћем и међународном нивоу;
- 10) радна, техничка и процесна дисциплина;
- 11) други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Члан 36.

Део зараде за радни учинак запосленог, дефинисан у члановима 29, 30. и 33. може да се увећа највише до 200% од основне зараде, односно умањи до 30% од основне зараде.

Износ дела зараде по основу радног учинка, за месец за који се врши обрачун зараде утврђује Директор, на образложени писмени предлог непосредног руководиоца запосленог или лично за руководиоце организационих јединица, на основу процене успешности рада организационих јединица и руководиоца истих, посматраних појединачно.

Директору се увећање зараде из става 1. овог члана, утврђује на основу Уговора о раду закљученим са председником Управног одбора Института.

Члан 37.

За сваку исплату зараде по основу учинка, директор Института донеће посебно решење у којем ће посебно навести основ и износ који се исплаћује запосленом по том основу.

Члан 38.

Запослени има право на увећану зараду у складу са Законом и то за:

- | | |
|---|--------|
| 1) прековремени рад | 26,0% |
| 2) рад ноћу и рад у сменама | 26,0% |
| 3) рад на дан празника који је нерадни дан | 110,0% |
| 4) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) 0,4% од основице. | |

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

Послодавцем у смислу претходног става овог члана, сматрају се организације које обављају научноистраживачку делатност у смислу Закона о науци и истраживањима а које се финансирају из буџета Републике Србије.

Ако су се истовремено стекли услови за увећање зараде по више основа, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања, а на основу месечног извештаја непосредног руководиоца. Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са овим Правилником и Уговором о раду.

Зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Института (награде, бонуси и сл.)

Члан 39.

Запослени има право на награду (бонус) у следећим случајевима:

- објављивање научног рада у најпрестижнијим научним часописима;
- ауторство на међународном патенту;
- допринос остваривању прихода од пословних активности Института;
- допринос остваривању прихода Института од донација и спонзорства;
- допринос остваривању прихода Института од организовања конгреса, симпозијума, конференција, предавања, семинара, курсева и сл;
- рад на међународним пројектима Института;
- друге врсте доприноса пословном успеху Института.

Критеријуме, висину и начин одлучивања о исплати награде (бонуса) утврдиће Директор посебним Правилником.

Опште одредбе

Члан 40.

Основна зарада запосленог утврђена овим Правилником обрачунава се и исплаћује за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Основна зарада приправника не може бити нижа од 80% зараде односно коефицијента радног места за које се приправник оспособљава.

Члан 41.

Запослени са непуним радним временом или у допунском раду има право на зараду, која се дефинише Уговором потписаним од стране Директора и запосленог а сразмерна је времену проведеном на раду, тј. обиму послова које обавља.

Минимална зарада

Члан 42.

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

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

У случају поремећаја прихода института, због дуготрајне неликвидности Института или тежих поремећаја реализације средстава из буџета Владе Републике Србије послодавац може да донесе одлуку о увођењу минималне зараде за запослене у Институту.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде, послодавац је дужан да обавести запослене о разлозима наставка исплате минималне зараде.

Члан 43.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, а не мање 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 44.

Запослени има право на накнаду зараде утврђене у износу од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Члан 45.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада, која се исплаћује месечно и утврђује се у висини месечне цене превозне карте у градском и приградском јавном саобраћају на територији општине Нови Сад.

Изузетно приликом закључивања уговора о раду, директор има могућност да запосленом који има место пребивалишта ван територије седишта Послодавца одобри додатне трошкове за накнаду доласка на рад.

Члан 46.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи дефинисану Правилником о службеним путовањима.

За службено путовање у земљи запослени има право на накнаду трошкова дефинисаних Правилником о службеним путовањима.

Члан 47.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у иностранство дефинисану Правилником о службеним путовањима.

За службено путовање у иностранство запослени има право на накнаду трошкова дефинисаних Правилником о службеним путовањима.

Члан 48.

Запослени је дужан да по повратку са службеног путовања поднесе потребну документацију у обиму и роковима дефинисаним Правилником о службеним путовањима како би се извршио обрачун

Члан 49.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи, у следећим случајевима:

- дуже и теже болести или повреде на раду;
- за куповину лекова;
- за помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству;
- за помоћ у случају штете од елементарних непогода;
- за помоћ у случају смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи);
- за помоћ приликом рођења детета.

Одлуку о висини помоћи доноси Директор, у сваком конкретном случају, а максимално у висини једне просечне нето зараде у Републици Србији, према званичном податку државног органа надлежног за послове статистике, за месец који претходи месецу у коме се одлука доноси.

Послодавац може запосленима уплаћивати 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.

Члан 50.

Послодавац је дужан да, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду погребних трошкова у висини неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члановима уже породице, у смислу става 1. овог члана, сматрају се: брачни друг и деца.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 51.

Уговором о раду може се уговорити забрана конкуренције са запосленим у току радног односа или након престанка радног односа, којом ће се запослени обавезати 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 да обавља послове утврђене уговором о раду на територији Републике Србије.

У случају непоштовања забране конкуренције за време радног односа стичу се услови за раскид уговора о раду због непоштовања радне дисциплине.

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

IX ЧУВАЊЕ ПОВЕРЉИВИХ ИНФОРМАЦИЈА И ПОСЛОВНЕ ТАЈНЕ

Члан 52.

Запосленом се забрањује размена интерних, поверљивих информација и пословне тајне са лицима која нису запослена код Послодавца за време, и у року од две године по престанку радног односа.

Обавеза чувања тајности односи се и на питања у вези са другим друштвима која су економски или организационо повезана са Послодавцем.

Пословна документа било које врсте, укључујући и личне забелешке које запослени начини у вези са делатношћу и пословима, морају се пажљиво чувати и користити само у пословне сврхе код Послодавца. Сачињавање копија или извода, као и прављење копија цртежа, обрачуна трошкова, калкулација и других докумената Послодавца, било у штампаној или електронској форми, допуштено је само у пословне сврхе код Послодавца.

Запосленом се забрањује размена информација са осталим запосленима по питању висине укупне зараде и пословних информација које је Послодавац предочио само том запосленом.

Директор може зараду запосленог умањити до 20% за повреду обавезе чувања тајности.

Умањење зараде не утиче на право Послодавца да захтева накнаду штете проузроковане повредом обавезе чувања тајности.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 53.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће директор по пријему писане пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 54.

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

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене утврђене вештачењем стручних лица.

Члан 55.

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

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог о евентуалној накнади штете.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

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

Члан 56.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му у року од 60 дана, од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и Послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

XI УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 57.

Послодавац може запосленог да привремено удаљи са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако је учинио непоштовање радне дисциплине или повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности код Послодавца;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из упозорења о постојању разлога за отказ уговора о раду.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тач. 2) овог члана, сматра се имовина чија вредност прелази 100.000,00 динара.

XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Отказ од стране послодавца

Члан 58.

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 у складу са чланом 19. овог Правилника, односно одсуства са рада ради посебне неге детета или друге особе, у складу са чланом 100. Закона о раду.

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду од стране Послодавца, ако својом кривицом учини повреду радних обавеза:

- 1) утврђене законом, овим Правилником и уговором о раду;
- 2) уколико незаконито располаже средствима Послодавца;
- 3) уколико злоупотребљава положај и прекорачи овлашћења;
- 4) уколико ода пословну, комерцијалну или другу поверљиву тајну утврђену Правилником, законом или уговором о раду и тиме нанесе знатну штету пословном угледу Послодавца или проузрокује знатну материјалну штету (чл. 53. овог Правилника);
- 5) ако запослени прекрши закон, опште акте и уговоре које је дужан да поштује;
- 6) уколико фалсификује финансијску и другу документацију;

- 7) ако на неадекватан, неодговоран и неефикасан начин употребљава средства Послодавца.

Запосленом престаје радни однос отказом уговора о раду од стране Послодавца, који својом кривицом учини повреду радне дисциплине, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) ако долази 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;
- 5) ако 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) ако је дао нетачне податаке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако непоштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца;
- 8) ако неоправдано изостане са рада дуже од 3 (три) радна дана у календарском месецу или 5 (пет) радних дана у току године;
- 9) ако неоправдано, константно касни током неколико недеља, које прелази 30 (тридесет) минута у више од 10 дана у календарском месецу;
- 10) ако неоправдано, константно излази са рада пре завршетка радног времена више од 10 дана у календарском месецу;
- 11) ако врши сексуално, верско, национално или расно узнемиравање на послу;
- 12) ако понови непоштовање прописаних правила понашања, након опомене Послодавца;
- 13) ако се након писаног упозорења од стране Послодавца, на неадекватан начин понаша према другим запосленим, клијентима и другим пословним партнерима Послодавца;
- 14) ако одбије да оде на медицински преглед;
- 15) ако непоштује забрану конкуренције за време радног односа из чл. 51. овог Правилника;
- 16) одавање поверљивих информација и пословне тајне из чл. 52. овог Правилника;
- 17) ако запослени учини повреду из члана 53. овог Правилника;
- 18) ако супротно закону одбије да ради прековремено.

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 59.

Послодавац може Запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 58. ст. 2. и 3. овог Правилника да, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;

- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 60.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 58. ст. 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, као и чињенице и доказе које указују на то да су се стекли услови за отказ.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан у члану 185. Закона о раду.

Обавеза исплате зарада и накнаде зараде

Члан 61.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим Правилником и уговором о раду.

Исплату из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 62.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

XIII ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 63.

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

У случају немогућности споразумног решавања спорних питања, иста ће се решавати пред стварно и месно надлежним судом.

Члан 64.

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

Отказ од стране запосленог

Члан 65.

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).

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Члан 66.

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.

XIV ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Рад ван радног односа

Члан 67.

Рад ван радног односа обухвата привремене и повремене послове, послове по уговору о делу и уговору о стручном оспособљавању и усавршавању.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена;
- 3) корисником старосне пензије;
- 4) са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

Члан 68.

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.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом, а који мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

Члан 69.

Уговор о стручном оспособљавању, односно усавршавању, може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

Лицу на стручном оспособљавању или усавршавању обрачунавају се и плаћају допринос за пензијско и инвалидско осигурање, за здравствено осигурање, случај инвалидности и телесног оштећења по основу повреде на раду и професионалне болести у складу са одредбама Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање.

Уколико је са лицем уговорена месечна накнада, иста се не сматра зарадом у смислу Закона о раду.

Члан 70.

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.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71.

Правилник је донет 25. јуна 2020. године, а примењује се од 1. јула 2020. године.

Правилник о изменама и допунама Правилника о раду, број: 1185/01-8/2023 од 4. маја 2023. године.

Правилник о изменама и допунама Правилника о раду, број: 1580/01-8/2023 од 31. маја 2023. године.

Правилник о изменама и допунама Правилника о раду, број: 3716/01-8/2023 од 23. новембра 2023. године.

Правилник о изменама и допунама Правилника о раду, број: 342/01-8/2024 од 13. фебруара 2024. године.

За све што није регулисано овим Правилником, примењују се одредбе Закона о раду, Закона о науци и истраживањима и других позитивноправних прописа.

Члан 72.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду, број: 2020-01-8/9 од 25. јуна 2020. године, са припадајућим изменама и допунама.

Члан 73.

Овај Правилник почиње да се примењује осмог дана од дана објављивања на огласној табли и интернет презентацији Института БиоСенс.

У Новом Саду, 23. јула 2024. године

Директор Института
Проф. др Владимир Црнојевић

