

MINISTARSTVO NAUKE I ZAŠTITE ŽIVOTNE SREDINE

Sekretar ministarstva, gđa Biljana Spasić

Predmet: Molba za tumačenje Zakona o NID, član 92.

U Institutu za medicinska istraživanja u Beogradu, u periodu mart – juni 2006. god., šest istraživača su stekla viša zvanja i to: 2 istraživača saradnika, 3 naučna saradnika i 1 naučni savetnik. Svih šest istraživača imaju zasnovan radni odnos u Institutu na neodređeno radno vreme. Po prijemu rešenja o sticanju višeg zvanja, uprava Instituta tumači član 92. Zakona o NID tako da je potrebno da sa ovim istraživačima raskine Ugovor o radu, kojim su oni zasnovali radni odnos na neodređeno vreme i da raspiše konkurs za prijem u radni odnos na određeno radno vreme, za prethodno navedena zvanja.

Naša pitanja su sledeća:

1. Da li se može raskidati radni odnos sa zaposlenim istraživačima, koji su zasnovali radni odnos na neodređeno radno vreme, nakon izbora u viša zvanja, pozivajući se na član 92. Zakon o NID?
2. Da li član 92. Zakona o NID može povratno da se primeni na već zaposlene istraživače (koji imaju zasnovan radni odnos na neodređeno radno vreme) ili se odnosi na zasnivanje radnog odnosa istraživača u određenom zvanju koji u institutu tek treba da zasnuju radni odnos?
3. Da li se istraživaču, nakon izbora u više zvanje, mora raskinuti radni odnos da bi nakon konkursa bio ponovo zasnovan, ili se novo zvanje odnosno radno mesto može regulisati aneksom postojećeg Ugovora o radu?
4. Da li primena Zakona o NID automatski podrazumeva prevođenje radnog odnosa istraživača sa neodređenog na određeno radno vreme za sva zvanja, izuzev naučnog savetnika?

Beograd, 12. 6. 2006.

dr Diana Bugarski,

N. Sav. Instituta za medicinska istraživanja

dr Đurđica Jovović

VNS Instituta za medicinska istraživanja

Република Србија
Министарство науке и
заштите животне средине
Немањина 22 - 26
11000 Београд
Србија



Republic of Serbia
Ministry of Science and
Environmental Protection
22-26, Nemanjina Str.
11000 Belgrade
Serbia

Tel: +381 (0)11-361-65-84, 2688-047 • Fax: +381 (0)11-361-65-16 • <http://www.mntr.sr.gov.yu>

Бр/№:011-00-00082/2006-01/1
Датум/Date: 20.06.2006. године

ИНСТИТУТ ЗА МЕДИЦИНСКА ИСТРАЖИВАЊА

- др Ђурђица Јововић
- др Диана Бугарски

Београд
Др Суботића бр. 4

Поштовани,

У вези Вашег захтева број 430-01-011-82/2006 од 12.06.2006. године, за давање мишљења по питању престанка радног односа истраживача који су у радном односу на неодређено време, обавештавамо Вас да смо исти одмах проследили, ради давања мишљења, Министарству рада, запошљавања и социјалне политике, као надлежном за тумачење одредаба Закона о раду («Службени гласник РС»,бр.24/05 и 61/05), чији одговор од 19.06.2006. године достављамо у прилогу.

Законом о научноистраживачкој делатности ("Службени гласник РС", број 110 /05) у вези права и обавеза запослених у институту, у члану 91. регулисано је да се у погледу права, обавеза и одговорности запослених у институту примењује закон којим се уређује рад, ако Законом није друкчије уређено.

У погледу заснивања радног односа чланом 92. Закона о научноистраживачкој делатности регулисано је да:

«Институт расписује конкурс за заснивање радног односа истраживача изабраног у научно, односно истраживачко звање, као и за заснивање радног односа помоћног особља, у складу са општим актом института. Лице изабрано у звање научног саветника заснива радни однос на неодређено време. Лице изабрано у звање научног сарадника и вишег научног сарадника заснива радни однос на период од пет година. Лице изабрано у звање истраживача-приправника заснива радни однос на период од три године. Лице изабрано у звање истраживача-сарадника заснива радни однос на период од три године, са могућношћу продужења радног односа за још три године. Лице које је стекло звање из члана 69. став 2. Закона о научноистраживачкој делатности заснива радни однос на период од пет година.

Унутрашња организација, врста и број радних места на којима се распоређују запослени у институту, као и начин и поступак заснивања радног односа, уређују се општим актом института, који доноси управни одбор».

Питање престанка радног односа Закон о научноистраживачкој делатности регулише само у случају престанка радног односа **по сили закона** кад истраживач наврши одређене године живота и стажа осигурања и то у члану 93., који гласи: «Истраживачу престаје радни однос по сили закона када наврши 65 година живота и 15 година стажа осигурања.

Истраживачу из става 1. овог члана који је изабран у звање научног саветника, односно редовног професора, на захтев научног већа, може бити продужен радни однос у институту до навршених 67 година живота, под условима и на начин прописан статутом института.

Истраживачу из става 2. овог члана може бити продужен радни однос у институту и преко 67 година живота, на предлог надлежног матичног научног одбора, под условом да му је додељено звање заслужни научник. Истраживач у научном звању коме је престао радни однос због одласка у пензију задржава звање које је имао у тренутку пензионисања».

У приложеном мишљењу Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, јасно су наведени основи за престанак радног односа по Закону о раду, чије одредбе се примењују на запослене у научноистраживачкој делатности, осим престанка радног односа истраживача по сили закона који је регулисан одредбом члана 93. Закона о научноистраживачкој делатности. С тога нема основа да се истраживачима запосленим на неодређено време раскида радни однос позивајући се на члан 92. Закона о научноистраживачкој делатности, како у Вашем захтеву наводите.

Прилог: као у тексту

**МИНИСТАР**

Др Александар Поповић



Република Србија
**МИНИСТАРСТВО РАДА,
ЗАПОШЉАВАЊА И СОЦИЈАЛНЕ
ПОЛИТИКЕ**

Сектор за рад

Број: сл.

Датум: 19.06.2006. године

Београд

МИНИСТАРСТВО НАУКЕ

БЕОГРАД
Немањина 22-26

Поводом вашег захтева број 011-00-82/2006-01 од 14.06.2006. године, у вези престанка радног односа, дајемо следеће мишљење:

Законом о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05 и 61/05) у члану 179. прописано је да послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1. ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 4) овог закона;
8. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) овог закона;
9. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

У члану 2. став 2. Закона прописано је да се одредбе овог закона примењују и на запослене у државним органима, органима територијалне аутономије и локалне самоуправе и јавним службама, ако законом није друкчије одређено.

Према томе, одредбе Закона о раду примењују се на запослене у научноистраживачким институтима, ако посебним законом није друкчије одређено.

У смислу Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду само ако за то постоје оправдани разлози који се односе на:

- способност запосленог;
- понашање запосленог;
- потребе послодавца за радом запосленог.

У тачкама 1-10) члана 179. Закон је дефинисао шта се сматра оправданим разлогом за отказ уговора о раду од стране послодавца.

Закон о раду не утврђује престанак радног односа због премештаја запосленог на друге одговарајуће послове. У случају премештаја запосленог на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада, и у другим случајевима утврђеним чланом 171. Закона о раду, послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора). Само ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду на основу члана 179. тачка 7) Закона.

ДРЖАВНИ СЕКРЕТАР


Љиљана Милосављевић