

**ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
ЗА НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКЕ ИНСТИТУТЕ  
ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ РЕПУБЛИКА**

**Београд, јул 2010.год.**

---

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) Синдикат запослених у научноистраживачкој делатности Србије и Влада закључују

## **ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКЕ ИНСТИТУТЕ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ РЕПУБЛИКА**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **1. Предмет**

##### Члан 1.

Посебним колективним уговором за научноистраживачке институте чији је оснивач Република (у даљем тексту: Уговор) утврђују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у научноистраживачким институтима чији је оснивач Република (у даљем тексту: институт), поступак измена и допуна Уговора, начин решавања спорних питања која произилазе из закључивања и примене Уговора и међусобни односи уговорних страна.

##### Члан 2.

Права, обавезе и одговорности из радног односа код послодавца уређују се колективним уговором код послодавца и уговором о раду, а правилником о раду само кад је то Законом о раду одређено.

##### Члан 3.

На питања која нису регулисана Уговором, колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду, примењиваће се одредбе закона.

#### **2. Значење појединих појмова**

##### Члан 4.

Запослени у смислу Уговора су истраживачи и помоћно особље које је у радном односу код послодавца.

Послодавац, у смислу Уговора је институт чији је оснивач Република, у складу са Законом о научноистраживачкој делатности.

Синдикат у смислу Уговора је репрезентативни синдикат у области науке Србије.

#### **3. Међусобни односи закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду**

##### Члан 5.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду, не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запослених од права и услова који су утврђени Уговором и Законом о раду.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени Уговором и законом, као и друга права која нису утврђена Уговором и Законом о раду.

##### Члан 6.

Ако одредбе колективног уговора код послодавца, правилника о раду и уговора о раду утврђују мања права и неповољније услове рада од права и услова утврђених Уговором односно Законом о раду, примењиваће се одредбе Уговора односно Закона о раду.

#### Члан 7.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених Законом о раду, колективним уговором код послодавца или правилником о раду, односно које се заснивају на нетачном обавештавању од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – ништаве су.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

### **4. Основна права и обавезе**

#### Члан 8.

Запослени и послодавци имају права и обавезе која су утврђена Законом о раду, Уговором, колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду.

### **5. Забрана дискриминације**

#### Члан 9.

На забрану дискриминације примењиваће се одредбе Закона о раду.

## **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Услови за заснивање радног односа**

#### Члан 10.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин утврђеним Законом о научноистраживачкој делатности, Законом о раду, колективним уговором и правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови, врста послова, врста и степен стручне спреме, број запослених, као и други услови за рад на тим пословима.

Правилник се доноси у складу са Статутом послодавца и законом.

### **2. Уговор о раду**

#### Члан 11.

Радни однос се заснива уговором о раду.

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

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

### **3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

#### Члан 12.

Послодавац, за послове за које су утврђени посебни услови рада закључује уговор о раду са запосленим, под условом да је предходно утврђена његова здравствена способност за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

### **4. Приправници**

#### Члан 13.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника у складу са законом и правилником.

### **III УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА**

#### **Члан 14.**

Директор заснива радни однос у складу са законом.

Права, обавезе и одговорности директора утврђују се уговором о раду у складу са законом и Статутом послодавца.

### **IV РАДНО ВРЕМЕ**

#### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 15.**

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Колективним уговором код послодавца и правилником о раду може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно.

#### **2. Скраћено радно време**

#### **Члан 16.**

Запослени који ради на пословима који се у складу са законом сматрају посебним условима рада има право на скраћено радно време.

Скраћено радно време се утврђује на основу стручне анализе у складу са законом.

Актом код послодавца утврђују се критеријуми за радна места са посебним условима рада у погледу повећаног ризика на здравље запослених, специфичности посла и технолошког процеса.

#### **3. Прековремени рад**

#### **Члан 17.**

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима кад је неопходно да у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, односно четири часа дневно по запосленом.

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

У ситуацијама кад послодавац није у могућности да донесе решење у складу са ставом 3. овог члана, обавезује се да исто донесе и уручи запосленом у што краћем року.

#### **4. Ноћни рад и рад у сменама**

#### **Члан 18.**

Рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

## V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### 1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

#### Члан 19.

Запослени, одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор остварује у складу са законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду.

### 2. Годишњи одмор

#### Члан 20.

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

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

- а) допринос на раду до 3 дана
- б) услови рада до 3 дана
- в) радно искуство
  - од 5 до 10 година стажа осигурања - 1 радни дан,
  - од 10 до 20 година стажа осигурања - 2 радна дана,
  - од 20 до 30 година стажа осигурања - 3 радна дана,
  - преко 30 година стажа осигурања - 4 радна дана;
- г) стручна спрема
  - нижа стручна спрема – 1 радни дан
  - средња стручна спрема – 2 радна дана
  - виша стручна спрема – 3 радна дана
  - висока стручна спрема – 4 радна дана
  - магистар наука – 5 радних дана
  - доктор наука – 6 радних дана
- д) социјални услови
  - инвалиду рада и војном инвалиду – 2 радна дана.
  - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 2 радна дана.
  - родитељу који има више од троје деце до 14 година живота – 2 радна дана.

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

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду, одређују се послови који се, у смислу одредби става 2. тачка б) овог члана, сматрају радом под отежаним условима.

### 3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

#### Члан 21.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у следећим случајевима:

1. склапања брака - 7 радних дана;
2. порођај супруге - 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
4. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 5 радних дана;
5. селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада - 2 радна дана;
6. селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место - 3 радна дана;
7. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне

активности до 7 радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

1. смрти члана уже породице - 5 радних дана;
2. добровољног давања крви - 2 радна дана рачунајући и дан давања крви;
3. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности -5 радних дана.

Истраживач има право на плаћено одсуство у циљу стручног усавршавања у следећим случајевима:

- израда магистарског рада – 30 радних дана
- израда докторске дисертације – 30 радних дана
- полагање стручног или другог испита - до 7 радних дана;

#### **4. Неплаћено одсуство**

##### **Члан 22.**

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа, осим ако колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду није друкчије одређено.

### **VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

##### **Члан 23.**

Послодавац је дужан да обезбеди све потребне услове за заштиту запослених у складу са законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду и другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду.

### **VII ПРАВА ИСТРАЖИВАЧА ПО ОСНОВУ ПРОЈЕКТНОГ ФИНАНСИРАЊА НАУЧНОИСТРАЖИВАЧКОГ РАДА**

##### **Члан 24.**

За све врсте истраживања која реализују акредитовани институти чији је оснивач Република у складу са Законом о научноистраживачкој делатности (пројектно финансирање), обезбеђује се исплата зарада истраживача ангажованих на пројектима.

##### **Члан 25.**

Зараде истраживача по основу пројектног финансирања научноистраживачког рада истраживача утврђује се на основу основице, коефицијената са којим се множи основица, додатка из члана 30. Уговора и обавеза које се плаћају по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање, а у зависности од броја месеци ангажовања на пројектима.

##### **Члан 26.**

Уговорне стране споразумно утврђују висину основице из члана 25. Уговора, која се утврђује за одређено време, с тим што тај период не може бити дужи од дванаест месеци.

Уговорне стране у поступку преговарања из става 1. овог члана разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Основица из члана 25. Уговора утврђује се до 15 новембра текуће године за наредну годину.

Члан 27.

Уколико се у току године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица из члана 25. Уговора, уговорне стране се могу споразумети о промени основице.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Члан 28.

Коефицијенти за исплату зарада истраживача ангажованих на пројектима утврђују се према Табели 1.

Табела 1.

Научно звање	Категорије истраживача					
	A1/T1	A2/T2	A3/T3	A4/T4	A5/T5	A6/T6
	1,75	1,50	1,35	1,25	1,15	1,00
Научни саветник	42,27	36,23	33,20	<b>30,19</b>	27,78	24,15
Виши научни сарадник	39,22	33,62	30,25	<b>28,01</b>	25,77	22,41
Научни сарадник	35,90	30,77	27,70	<b>25,65</b>	23,59	20,52
Истраживач сарадник	30,46	26,11	23,50	<b>21,76</b>	20,02	17,41
Истраживач приправник	26,02	22,30	20,07	<b>18,58</b>	17,10	14,87

Члан 29.

Коефицијенти за звања истраживача из члана 69. став 2. Закона о научноистраживачкој делатности: су за стручног саветника 26.11; вишег стручног сарадника 22.30 и стручног сарадника 17.90.

Члан 30.

Зараде истраживача ангажованих на пројектима односно производ основице и коефицијента из члана 25. Уговора, увећава се за 0,4% по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у складу са законом.

## VIII ПЛАТЕ ПОМОЋНОГ ОСОБЉА

Члан 31.

Исплата плата помоћног особља врши се на начин и по поступку предвиђен Уговором, за институте чији је оснивач Република.

Члан 32.

Институт доставља министарству надлежном за научноистраживачку делатност, током текуће године, предрачун трошкова из члана 31. за наредну годину.

Члан 33.

Плате помоћног особља утврђују се на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатка на плату из члана 37. Уговора и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата.

Члан 34.

Уговорне стране споразумно утврђују висину основице из члана 33. Уговора, која се утврђује за одређено време, с тим што тај период не може бити дужи од дванаест месеци.

Уговорне стране у поступку преговарања из става 1. овог члана разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Основица из члана 33. Уговора утврђује се до 15 новембра текуће године за наредну годину.

Члан 35.

Уколико се у току године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица из члана 33. Уговора, уговорне стране се могу споразумети о промени основице.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Члан 36.

Коефицијенти за исплату плата помоћног особља, утврђују се према Табели 2.

Табела 2.

Група послова	Захтеви стручности	Коефицијенти
1.	Секретар института, шеф рачуноводства (VII степен стручне спреме)	17.32
2.	Правник, економиста, библиотекар, лектор, преводилац (VII степен стручне спреме)	15.00
3.	Шеф рачуноводства (VI степен стручне спреме)	13.73
4.	Виши технички срадник (VI степен стручне спреме)	13.73
5.	Контиста, билансиста, финансијски послови, административно-технички послови, програмер, референт за опште послове и статистичар (VI степен стручне спреме)	13.73
6.	ВКВ мајстор, радник на одржавању опреме, инсталација, уређаја и возног парка, домар (V степен стручне спреме)	10.00
7.	Финансијско-рачуноводствени послови, контиста, билансиста, административно-технички секретар, лаборант техничар, технички секретар, послови уношења података на рачунару, возач потничког возила, архивски помоћник (IV степен стручне спреме)	8.62
8.	Ложач, послови КВ радника, послови уношења података на рачунару, одржавање инсталација, возач, домар, економ, набављач (III степен стручне спреме)	7.82
9.	Портир, чувар, курир, домар, магационер, телефониста (III степен стручне спреме)	7.82
10.	Вртлар, шталар и чувар експерименталних животиња (II степен стручне спреме)	6.83
11.	Манипулативни радник (II степен стручне спреме)	6.83
12.	Спремачица (I степен стручне спреме)	6.30
13.	Физички радник	5.99

Члан 37.

Плата помоћног особља односно производ основице и коефицијента из члана 33. Уговора, увећава се за 0,4% по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу, у складу са законом.



## IX ОСТАЛА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У ИНСТИТУТИМА

### Члан 38.

Запослени има права на увећану зараду, односно плату:

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

Основицу за обрачун увећане зараде, односно плате из става 1. овог члана чини основна зарада односно плата.

### Члан 39.

Запослени има права на накнаду трошкова у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду, односно уговором о раду:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима.
4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.
5. месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини 15% просечне месечне зараде у републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
6. регрес за коришћење годишњег одмора, најмање у висини 70% просечне месечне зараде у републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

### Члан 40.

Послодавац је дужан да исплати у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду:

1. запосленом отпремнину при одласку у пензију најмање у висини три просечне зараде односно плате запосленог;
2. запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице односно члановима уже породице у случају смрти запосленог;
3. запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног оболења.

### Члан 41.

Послодавац може у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду:

1. деци запосленог, старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Нову годину у вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
2. запосленој жени да обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена у вредности-износу до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
3. за запосленог уплати премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, у висини просечне премије тендерске понуде;
4. да исплати јубиларну награду;
5. запосленом исплати солидарну помоћ у случају:
  - 5.1. настанка трајне тешке инвалидности;
  - 5.2. привремене спречености за рад дуже од три месеца;

5.3. набавке медицинских помагала, хирушких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе

Јубиларна награда из става 1. тачка 4. овог члана исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20 и 30 година радног стажа код послодавца.

#### Члан 42.

Зарада односно плата запосленог може да се увећа и по основу сопствених прихода, које оствари институт на основу колективног уговора код послодавца, правилника о раду односно уговора о раду.

#### Члан 43.

Запослени има право на накнаду зараде, односно плате, у висини просечне зараде, односно плате у претходна три месеца, у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду у следећим случајевима:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
2. годишњег одмора;
3. плаћеног одсуство;
4. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
5. у другим случајевима предвиђеним законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду.

#### Члан 44.

Запослени има право на накнаду зараде, односно плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;
2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

#### Члан 45.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде односно накнаду зараде, уз образложење из којих разлога није извршена исплата зараде односно накнаде зараде.

## **X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 46.

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

Код утврђивања вишка запослених, послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) у складу са законом.

Програм садржи критеријуме за утврђивање вишка запослених.

#### Члан 47.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Репрезентативни синдикат код послодавца дужан је да достави послодавцу мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

### **XI НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### Члан 48.

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује - утврђује послодавац, у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду.

### **XII УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

#### Члан 49.

Запослени може привремено да буде удаљен са рада у складу са законом.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду утврђују се повреде радне обавезе односно кршење радне дисциплине или понашање запосленог због којег се привремено удаљује са посла.

### **XIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

#### Члан 50.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора), у складу са законом.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду могу се предвидети и други случајеви, зависно од специфичности посла и технологије рада, када послодавац може да запосленом понуди анекс уговора.

#### Члан 51.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од 8 радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора уколико се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

### **XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### Члан 52.

Радни однос запосленог престаје у складу са Законом о раду и Законом о научно-истраживачкој делатности.

#### Члан 53.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду, утврђују се повреде радне обавезе запосленог које представљају разлог за отказ од стране послодавца.

#### Члан 54.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у складу са Законом о раду, писменим путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 5 радних дана да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да у упозорењу наведе правни основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ уговора о раду и рок за давање одговора на упозорење. Ово упозорење послодавац доставља и синдикату чији је запослени члан. Синдикат је обавезан да се о упозорењу изјасни у року од 5 радних дана.

#### Члан 55.

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

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

#### Члан 56.

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 колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду.

Исплату наведених обавеза послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

#### Члан 57.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства 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 који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

#### Члан 58.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да на други начин стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду, и то:

- председнику синдиката код послодавца, именованом или изабраном синдикалном представнику,
- члану Савета запослених и представнику запослених у Управном и Надзорном одбору послодавца.

Колективним уговором код послодавца или споразумом синдиката са послодавцем, зависно од броја чланова синдиката код послодавца, утврђује се број синдикалних представника који уживају заштиту у смислу овог члана.

## **XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 59.

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

Овлашћење из става 1. овог члана се даје у писаном облику.

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

одговорностима запослених у складу са законом.

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

#### Члан 60.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог у складу са законом.

Спорна питања из става 1. овог члана решава арбитар.

Начин, поступак и рокове за решавање спорних питања уређују се у складу са законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду, односно уговором о раду.

#### Члан 61.

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

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања о повреди права.

### **XVI СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 62.

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

Синдикат делује на начелима слободе синдикалног организовања у складу са својим правилима и Статутом гранског синдиката коме припада.

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

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

#### Члан 63.

Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених у складу са законом, као и да обезбеди приступ представницима синдиката свим радним местима и документима, а у циљу заштите права запослених утврђених законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду.

#### Члан 64.

Послодавац је дужан да обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, а која су од значаја за материјални и социјални положај запослених и то:

- приходима оствареним из буџета и ван буџета и о њиховом трошењу, шестомесечно и годишње.
- реализацији програма, пројеката и других послова,
- исплаћеним зарадама односно платама шестомесечно и годишње,
- стању безбедности и здрављу запослених на раду и статусним променама.

#### Члан 65.

Послодавац је обавезан да размотри и да да одговоре о покренутим захтевима, предлозима, иницијативама и одлукама синдиката од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

#### Члан 66.

Послодавац је, у складу са Законом о раду и Уговором, дужан да обезбеди услове за рад синдиката:

- коришћење одговарајуће просторије,
- административно-техничке услуге,

- ангажовање одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података и у поступку преговарања и закључивања колективних уговора и сл.,
- да председнику синдиката код послодавца доставља информације, билтене, публикације и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности, као и да синдикат може да истиче своја обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена,
- да се средства од чланарине уплаћују на рачун синдиката.

#### Члан 67.

Послодавац може да омогући представнику репрезентативног синдиката код послодавца да присуствује седницама Управног одбора када се расправља о питањима која се односе на материјални и социјални положај запослених.

#### Члан 68.

Послодавац је дужан да председнику синдиката, у који је учлањено најмање 200 запослених или 50% запослених, за обављање његове функције обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно.

Начин остваривања права коришћена плаћених часова ближе се уређује колективним уговором код послодавца или споразумом синдиката и послодавца.

#### Члан 69.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

#### Члан 70.

Синдикални представник који је овлашћен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

#### Члан 71.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чланом 69., 70. и 71. Уговора има право на накнаду зараде у висини основне зараде коју би остварио да ради, у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду .

### **XVII ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 72.

Синдикат може организовати штрајк ради заштите професионалних и економских интереса запослених по основу рада.

#### Члан 73.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви синдиката, време трајања штрајка и место одржавања штрајка и именује се штрајкачки одбор који је надлежан да спроведе штрајк.

Одлука о ступању у штрајк се доставља директору, оснивачу и вишим органима синдиката.

#### Члан 74.

Синдикат може пре ступања у штрајк организовати штрајк упозорења, који се мора најавити послодавцу најкасније 24 часа пре његовог одржавања.

Штрајк упозорења може трајати најдуже 1 сат.

Штрајк упозорења се одржава у просторијама института.

#### Члан 75.

Уколико се после штрајка упозорења не постигне сагласност о спорним питањима, синдикат ступа у штрајк.

#### Члан 76.

За време трајања штрајка утврђени минимум процеса рада мора се поштовати.

#### Члан 77.

Запослени који учествује у штрајку остварује права из радног односа у складу са Законом о штрајку.

#### Члан 78.

Штрајк се по правилу одржава у просторијама послодавца, а изузетно на другом месту што се утврђује одлуком о ступању у штрајк.

За одржавање штрајка ван просторија послодавца, мора се прибавити сагласност надлежног државног органа за одржавање скупова на јавном месту.

#### Члан 79.

Одлука о ступању у штрајк (најава штрајка) се доставља послодавцу најкасније 5 дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлука мора бити у писаном облику и мора се доставити на одговарајући начин (преко писарнице и сл.).

Рок за почетак штрајка тече од наредног дана од дана достављања.

За време од достављања одлуке до почетка штрајка синдикат и послодавац морају водити преговоре о захтевима синдиката.

У штрајк се може ступити тек ако се у преговорима не постигне сагласност о захтевима.

У преговорима, синдикат заступа штрајкачки одбор.

#### Члан 80.

За време трајања штрајка, запослени који су у штрајку и чланови штрајкачког одбора не смеју спречавати или ометати запослене да раде.

#### Члан 81.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је организован у складу са Законом о штрајку, не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа запосленог.

Послодавац и друга одговорна лица код послодавца, за време штрајка који је организован у складу са Законом о штрајку, не смеју спречавати запосленог да учествује у штрајку нити могу употребљавати мере принуде ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиде повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

У току штрајка организованом у складу са Законом о штрајку послодавац не може запошљавати нова лица која би могла заменити учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине, одржавање минималног процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза.

### **XVIII НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА**

#### Члан 82.

Уговорне стране се обавезују да ће Уговор примењивати у доброј намери и у складу са начелима социјалног партнерства и дијалога.

Спорна питања у примени Уговора решава арбитража коју образују уговорне стране у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорним питањима обавезује уговорне стране.

Арбитражу чине по два представника синдиката и оснивача и један представник којег заједнички одреде уговорне стране из реда стручњака за област која је предмет спора.

Уговорне стране могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених Уговором.

## **XIX ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА**

Члан 83.

Свака од уговорних страна може покренути иницијативу за измене и допуне Уговора. Иницијатива се доставља у писаном облику и по достављању иницијативе у року од 15 дана морају започети преговори о изменама и допунама.

Измене и допуне Уговора врше се на исти начин и по поступку као и закључивање Уговора.

Ако се у току преговора о изменама и допунама Уговора не постигне сагласност око измена и допуна спор се износи пред арбитражу која се образује у складу са чланом 83. Уговора.

## **XX ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА**

Члан 84.

Уговор може престати споразумом уговорних страна или отказом једне од уговорних страна.

У случају отказа Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

## **XXI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 85.

Уговор се закључује на период од три године и примењује се непосредно.

Члан 86.

Уговор је закључен када га потпишу уговорне стране односно њихови овлашћени представници, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије“.

За Синдикат запослених у научно-  
истраживачкој делатности Србије

Председница

Др Ђурђица Јововић

За Владу