

Na osnovu člana 246. stav 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05 i 61/05),
Sindikata zaposlenih u naučnoistraživačkoj delatnosti Srbije i Vlada zaključuju

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA NAUČNOISTRAŽIVAČKE INSTITUTE ČIJI JE OSNIVAČ REPUBLIKA**

(Sl. glasnik RS br. 107/06)

Osnovni tekst na snazi od 06/12/2006 , u primeni od 06/12/2006

PRESTAO PERIOD PRIMENE

I. OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet

Član 1.

Posebnim kolektivnim ugovorom za naučnoistraživačke institute čiji je osnivač Republika (u daljem tekstu: Ugovor) utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa u naučnoistraživačkim institutima čiji je osnivač Republika (u daljem tekstu: institut), postupak izmena i dopuna Ugovora, način rešavanja spornih pitanja koja proizilaze iz zaključivanja i primene Ugovora i međusobni odnosi ugovornih strana.

Član 2.

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa kod poslodavca uređuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu, a pravilnikom o radu samo kad je to Zakonom o radu određeno.

Član 3.

Na pitanja koja nisu regulisana Ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, primenjivaće se odredbe zakona.

2. Značenje pojedinih pojmova

Član 4.

(1) Zaposleni u smislu Ugovora su istraživači i pomoćno osoblje koje je u radnom odnosu kod poslodavca.

(2) Poslodavac, u smislu Ugovora je institut čiji je osnivač Republika, u skladu sa Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti.

(3) Sindikat u smislu Ugovora je reprezentativni sindikat u oblasti nauke Srbije.

3. Međusobni odnosi zakona, kolektivnog ugovora, pravilnika o radu i ugovora o radu

Član 5.

(1) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada zaposlenih od prava i uslova koji su utvrđeni Ugovorom i Zakonom o radu.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni Ugovorom i zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena Ugovorom i Zakonom o radu.

Član 6.

Ako odredbe kolektivnog ugovora kod poslodavca, pravilnika o radu i ugovora o radu utvrđuju manja prava i nepovoljnije uslove rada od prava i uslova utvrđenih Ugovorom, odnosno Zakonom o radu, primenjivaće se odredbe Ugovora odnosno Zakona o radu.

Član 7.

(1) Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili pravilnikom o radu, odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštavanju od strane poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog – ništave su.

(2) Ništavost odredaba ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom.

(3) Pravo da se zahteva utvrđivanje ništavosti ne zastareva.

4. Osnovna prava i obaveze

Član 8.

Zaposleni i poslodavci imaju prava i obaveze koja su utvrđena Zakonom o radu, Ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

5. Zabrana diskriminacije

Član 9.

Na zabranu diskriminacije primenjivaće se odredbe Zakona o radu.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 10.

(1) Zasnivanje radnog odnosa vrši se u skladu sa uslovima i na način utvrđenim Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti, Zakonom o radu, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca (u daljem tekstu: pravilnik).

(2) Pravilnikom se utvrđuju organizacioni delovi, vrsta poslova, vrsta i stepen stručne spreme, broj zaposlenih, kao i drugi uslovi za rad na tim poslovima.

(3) Pravilnik se donosi u skladu sa Statutom poslodavca i zakonom.

2. Ugovor o radu

Član 11.

(1) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

(2) Ugovor o radu zaključuje zaposleni i poslodavac i može da se zaključi na određeno i na neodređeno vreme u skladu sa Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti i Zakonom o radu.

(3) Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja na rad zaposlenog i zaključuje se u pisanom obliku.

3. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 12.

Poslodavac, za poslove za koje su utvrđeni posebni uslovi rada zaključuje ugovor o radu sa zaposlenim, pod uslovom da je prethodno utvrđena njegova zdravstvena sposobnost za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa.

4. Pripravnici

Član 13.

Radni odnos može da se zaključi sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i pravilnikom.

III. UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA DIREKTORA

Član 14.

(1) Direktor zasniva radni odnos u skladu sa zakonom.

(2) Prava, obaveze i odgovornosti direktora utvrđuju se ugovorom o radu u skladu sa zakonom i Statutom poslodavca.

IV. RADNO VREME

1. Puno radno vreme

Član 15.

- (1) Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova nedeljno.
- (2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i pravilnikom o radu može da se utvrdi radno vreme kraće od 40 časova nedeljno, a ne kraće od 36 časova nedeljno.

2. Skraćeno radno vreme

Član 16.

- (1) Zaposleni koji radi na poslovima koji se u skladu sa zakonom smatraju posebnim uslovima rada ima pravo na skraćeno radno vreme.
- (2) Skraćeno radno vreme se utvrđuje na osnovu stručne analize u skladu sa zakonom.
- (3) Aktom kod poslodavca utvrđuju se kriterijumi za radna mesta sa posebnim uslovima rada u pogledu povećanog rizika na zdravlje zaposlenih, specifičnosti posla i tehnološkog procesa.

3. Prekovremeni rad

Član 17.

- (1) Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kad je neophodno da u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).
- (2) Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, odnosno četiri časa dnevno po zaposlenom.
- (3) Poslodavac je dužan da zaposlenom, pre početka obavljanja prekovremenog rada, izda rešenje o razlozima i trajanju prekovremenog rada.
- (4) U situacijama kad poslodavac nije u mogućnosti da donese rešenje u skladu sa stavom 3. ovog člana, obavezuje se da isto donese i uruči zaposlenom u što kraćem roku.

4. Noćni rad i rad u smenama

Član 18.

- (1) Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se radom noću.
- (2) Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

(3) Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor

Član 19.

Zaposleni, odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor ostvaruje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

2. Godišnji odmor

Član 20.

(1) U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor, u skladu sa Zakonom o radu i Ugovorom.

(2) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po sledećim osnovama:

- a) doprinos na radu do 3 dana;
- b) uslovi rada do 3 dana;
- v) radno iskustvo
 - od 5 do 10 godina staža osiguranja – 1 radni dan,
 - od 10 do 20 godina staža osiguranja – 2 radna dana,
 - od 20 do 30 godina staža osiguranja – 3 radna dana,
 - preko 30 godina staža osiguranja – 4 radna dana;
- g) stručna sprema
 - niža stručna sprema – 1 radni dan,
 - srednja stručna sprema – 2 radna dana,
 - viša stručna sprema – 3 radna dana,
 - visoka stručna sprema – 4 radna dana,
 - magistar nauka – 5 radnih dana,
 - doktor nauka – 6 radnih dana;
- d) socijalni uslovi
 - invalidu rada i vojnom invalidu – 2 radna dana,
 - samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života – 2 radna dana,
 - roditelju koji ima više od troje dece do 14 godina života – 2 radna dana.

(3) Doprinos na radu utvrđuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

(4) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu, određuju se poslovi koji se, u smislu odredbi stava 2. tačka b) ovog člana, smatraju radom pod otežanim uslovima.

(5) Trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama iz stava 2. ovog člana ne može biti duže od 30 radnih dana.

3. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 21.

(1) Zaposleni ima pravo u toku kalendarske godine na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do 7 radnih dana u sledećim slučajevima:

1. sklapanja braka – 7 radnih dana;
2. porođaj supruge – 5 radnih dana;
3. teže bolesti člana uže porodice – 5 radnih dana;
4. zaštite od otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom – 5 radnih dana;
5. selidba sopstvenog domaćinstva na području istog mesta rada – 2 radna dana;
6. selidba sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mesto – 3 radna dana;
7. učestvovanje na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti do 7 radnih dana.

(2) Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u sledećim slučajevima:

1. smrti člana uže porodice – 5 radnih dana;
2. dobrovoljnog davanja krvi – 2 radna dana računajući i dan davanja krvi;
3. korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti – 5 radnih dana.

(3) Istraživač ima pravo na plaćeno odsustvo u cilju stručnog usavršavanja u sledećim slučajevima:

- izrada magistarskog rada – 30 radnih dana;
- izrada doktorske disertacije – 30 radnih dana;
- polaganje stručnog ili drugog ispita – do 7 radnih dana.

4. Neplaćeno odsustvo

Član 22.

(1) Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

(2) Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, osim ako kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu nije drukčije određeno.

VI. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 23.

Poslodavac je dužan da obezbedi sve potrebne uslove za zaštitu zaposlenih u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i drugim propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu.

VII. PRAVA ISTRAŽIVAČA PO OSNOVU PROJEKTOG FINANSIRANJA NAUČNOISTRAŽIVAČKOG RADA

Član 24.

Za sve vrste istraživanja koja realizuju akreditovani instituti čiji je osnivač Republika u skladu sa Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti (projektno finansiranje), obezbeđuje se isplata dela zarada istraživača angažovanih na projektima.

Član 25.

Deo zarade istraživača po osnovu projektnog finansiranja naučnoistraživačkog rada istraživača utvrđuje se na osnovu osnovice, koeficijenata sa kojim se množi osnovica, dodatka iz člana 31. Ugovora i obaveza koje se plaćaju po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje, a u zavisnosti od broja meseci angažovanja na projektima.

Član 26.

(1) Ugovorne strane sporazumno utvrđuju visinu osnovice iz člana 25. Ugovora, koja se utvrđuje za određeno vreme, s tim što taj period ne može biti duži od dvanaest meseci.

(2) Ugovorne strane u postupku pregovaranja iz stava 1. ovog člana razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

(3) Osnovica iz člana 25. Ugovora utvrđuje se do 15. novembra tekuće godine za narednu godinu.

Član 27.

(1) Ukoliko se u toku godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena osnovica iz člana 25. Ugovora, ugovorne strane se mogu sporazumeti o promeni osnovice.

(2) Inicijativu za pregovore pokreće sindikat.

Član 28.

Koeficijenti za isplatu dela zarada istraživača angažovanih na projektima utvrđuju se prema Tabeli 1.

Tabela 1

Naučno zvanje	Koeficijent projekta	Koeficijent podsticaja							
		1,75	1,50	1,35	1,25	1,20	1,00	0,60	0,00
Naučni savetnik	1,60	47,74	40,92	36,83	34,10	32,74	27,28	16,37	0,00
	1,50	44,76	38,36	34,53	31,97	30,69	25,57	15,34	0,00
	1,25	37,30	31,97	28,77	26,64	25,57	21,31	12,79	0,00
	1,00	29,84	25,57	23,02	21,31	20,46	17,05	10,23	0,00
	0,75	22,38	19,18	17,26	15,98	15,34	12,79	7,67	0,00
	0,50	14,92	12,79	11,51	10,66	10,23	8,52	5,11	0,00
Viši naučni saradnik	1,60	44,30	37,97	34,17	31,64	30,38	25,31	15,19	0,00
	1,50	41,53	35,60	32,04	29,66	28,48	23,73	14,24	0,00
	1,25	34,61	29,66	26,70	24,72	23,73	19,78	11,87	0,00
	1,00	27,69	23,73	21,36	19,78	18,98	15,82	9,49	0,00
	0,75	20,76	17,80	16,02	14,83	14,24	11,87	7,12	0,00
	0,50	13,84	11,87	10,68	9,89	9,49	7,91	4,75	0,00
Naučni saradnik	1,60	40,55	34,76	31,28	28,97	27,81	23,17	13,90	0,00
	1,50	38,02	32,59	29,33	27,16	26,07	21,72	13,03	0,00
	1,25	31,68	27,16	24,44	22,63	21,72	18,10	10,86	0,00
	1,00	25,35	21,72	19,55	18,10	17,38	14,48	8,69	0,00
	0,75	19,01	16,29	14,66	13,58	13,03	10,86	6,52	0,00
	0,50	12,67	10,86	9,78	9,05	8,69	7,24	4,34	0,00
Istraživač saradnik	1,60	34,41	29,49	26,54	24,58	23,59	19,66	11,80	0,00
	1,50	32,26	27,65	24,88	23,04	22,12	18,43	11,06	0,00
	1,25	26,88	23,04	20,74	19,20	18,43	15,36	9,22	0,00
	1,00	21,50	18,43	16,59	15,36	14,75	12,29	7,37	0,00
	0,75	16,13	13,82	12,44	11,52	11,06	9,22	5,53	0,00
	0,50	10,75	9,22	8,29	7,68	7,37	6,14	3,69	0,00
Istraživač pripravnik	1,60	29,39	25,19	22,67	20,99	20,15	16,79	10,08	0,00
	1,50	27,55	23,62	21,25	19,68	18,89	15,74	9,45	0,00

1,25	22,96	19,68	17,71	16,40	15,74	13,12	7,87	0,00
1,00	18,37	15,74	14,17	13,12	12,60	10,50	6,30	0,00
0,75	13,78	11,81	10,63	9,84	9,45	7,87	4,72	0,00
0,50	9,18	7,87	7,08	6,56	6,30	5,25	3,15	0,00

Član 29.

Koeficijenti za zvanja istraživača iz člana 69. stav 2. Zakona o naučnoistraživačkoj delatnosti: su za stručnog savetnika 19,20; višeg stručnog saradnika 16,4 i stručnog saradnika 13,2.

Član 30.

Koeficijent sadrži i dodatak na ime naknade za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 31.

Deo zarade istraživača angažovanih na projektima, odnosno proizvod osnovice i koeficijenta iz člana 25. Ugovora, uvećava se za 0,4% po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, u skladu sa zakonom.

VIII. PLATE POMOĆNOG OSOBLJA

Član 32.

Isplata plata pomoćnog osoblja vrši se na način i po postupku predviđenim Ugovorom, za institute čiji je osnivač Republika.

Član 33.

Institut dostavlja ministarstvu nadležnom za naučnoistraživačku delatnost, tokom tekuće godine, predračun troškova iz člana 32. za narednu godinu.

Član 34.

Plate pomoćnog osoblja utvrđuju se na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenata sa kojim se množi osnovica, dodatka na platu iz člana 38. Ugovora i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plata.

Član 35.

(1) Ugovorne strane sporazumno utvrđuju visinu osnovice iz člana 34. Ugovora, koja se utvrđuje za određeno vreme, s tim što taj period ne može biti duži od dvanaest meseci.

(2) Ugovorne strane u postupku pregovaranja iz stava 1. ovog člana razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenata.

(3) Osnovica iz člana 34. Ugovora utvrđuje se do 15. novembra tekuće godine za narednu godinu.

Član 36.

(1) Ukoliko se u toku godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena osnovica iz člana 34. Ugovora, ugovorne strane se mogu sporazumeti o promeni osnovice.

(2) Inicijativu za pregovore pokreće sindikat.

Član 37.

(1) Koeficijenti za isplatu plata pomoćnog osoblja, utvrđuju se prema Tabeli 2.

Tabela 2

Grupa poslova	Zahtevi stručnosti	Koeficijenti
1.	Sekretar instituta, šef računovodstva (VII stepen stručne spreme)	14.26
2.	Pravnik, ekonomista, bibliotekar, lektor, prevodilac (VII stepen stručne spreme)	13.20
3.	Šef računovodstva (VI stepen stručne spreme)	11.64
4.	Viši tehnički sradnik (VI stepen stručne spreme)	10,78
5.	Kontista, bilansista, finansijski poslovi, administrativno-tehnički poslovi, programer, referent za opšte poslove i statističar (VI stepen stručne spreme)	10,78
6.	VKV majstor, radnik na održavanju opreme, instalacija, uređaja i voznog parka, domar (V stepen stručne spreme)	8,55
7.	Finansijsko-računovodstveni poslovi, kontista, bilansista, administrativno-tehnički sekretar, laborant tehničar, tehnički sekretar, poslovi unošenja podataka na računaru, vozač putničkog vozila, arhivski pomoćnik (IV stepen stručne spreme)	8,05
8.	Ložač, poslovi KV radnika, poslovi unošenja podataka na računaru, održavanje instalacija, vozač, domar, ekonom, nabavljač (III stepen stručne spreme)	7,45
9.	Portir, čuvar, kurir, domar, magacioner, telefonista (III stepen stručne spreme)	6,50

10.	Vrtlar, štalari i čuvar eksperimentalnih životinja (II stepen stručne spreme)	6,24
11.	Manipulativni radnik (II stepen stručne spreme)	6,24
12.	Spremačica (I stepen stručne spreme)	6,00
13.	Fizički radnik	5,70

(2) Koeficijent sadrži i dodatak na ime naknade za ishranu u toku rada i regresa za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 38.

Plata pomoćnog osoblja odnosno proizvod osnovice i koeficijenta iz člana 34. Ugovora, uvećava se za 0,4% po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu, u skladu sa zakonom.

IX. OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH U INSTITUTIMA

A) Sredstva obezbeđena iz drugih izvora finansiranja

Član 39.

Ostala prava istraživača angažovanih na projektima i pomoćnog osoblja, utvrdiće se kolektivnim ugovorom kod poslodavaca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, a u zavisnosti od mogućnosti ostvarenja drugih izvora finansiranja u institutu.

Član 40.

(1) Zaposleni ima prava na uvećanu zaradu, odnosno platu:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan – 110% od osnovice;
2. za rad noću i rad u smenama ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade, odnosno plate – 26% od osnovice;
3. za prekovremeni rad – 26% od osnovice.

(2) Osnovicu za obračun uvećane zarade, odnosno plate iz stava 1. ovog člana čini osnovna zarada odnosno plata.

Član 41.

Zaposleni ima prava na naknadu troškova u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu:

1. za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
2. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;

3. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima;
4. smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade.

Član 42.

Poslodavac je dužan da isplati u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu:

1. zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju najmanje u visini tri prosečne zarade, odnosno plate zaposlenog;
2. zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, odnosno članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
3. zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Član 43.

(1) Poslodavac može u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu:

1. deci zaposlenog, starosti do 11 godina života da obezbedi poklon za Novu godinu u vrednosti neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
2. zaposlenoj ženi da obezbedi poklon ili novčani iznos za Dan žena u vrednosti – iznosu do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
3. za zaposlenog uplati premiju za kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hiruških intervencija, u visini prosečne premije tenderske ponude;
4. da isplati jubilarnu nagradu;
5. zaposlenom isplati solidarnu pomoć u slučaju:
 - 5.1. nastanka trajne teške invalidnosti;
 - 5.2. privremene sprečenosti za rad duže od tri meseca;
 - 5.3. nabavke medicinskih pomagala, hiruških intervencija i nabavke lekova van pozitivne zdravstvene liste.

(2) Jubilarna nagrada iz stava 1. tačka 4. ovog člana isplaćuje se zaposlenom u godini kada navrši 10, 20 i 30 godina radnog staža kod poslodavca.

Član 44.

Zarada, odnosno plata zaposlenog može da se uveća i po osnovu sopstvenih prihoda, koje ostvari institut na osnovu kolektivnog ugovora kod poslodavca, pravilnika o radu, odnosno ugovora o radu.

B) Naknade zarade, odnosno plate iz sredstava obezbeđenih iz budžeta Republike Srbije i drugih izvora finansiranja**Član 45.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade, odnosno plate, u visini prosečne zarade, odnosno plate u prethodna tri meseca, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu u sledećim slučajevima:

1. za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan;
2. godišnjeg odmora;
3. plaćenog odsustva;
4. prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa udruženja poslodavaca, privredne komore, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata u svojstvu člana;
5. u drugim slučajevima predviđenim zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Član 46.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade, odnosno plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1. u visini 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad;
2. u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca, pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

V) Obračun zarade i naknade zarade**Član 47.**

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade, odnosno plate i naknade zarade, odnosno plate dostavi obračun.

(2) Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknadu zarade, uz obrazloženje iz kojih razloga nije izvršena isplata zarade, odnosno naknade zarade.

X. VIŠAK ZAPOSLENIH**Član 48.**

(1) Poslodavac, kod koga se, zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, utvrdi da ima više zaposlenih nego što je potrebno za realizaciju programa rada, projekata i drugih

poslova koji su neophodni za nesmetano funkcionisanje i rad instituta, može utvrditi određeni broj zaposlenih kao višak u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Kod utvrđivanja viška zaposlenih, poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program) u skladu sa zakonom.

(3) Program sadrži kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih.

Član 49.

(1) Poslodavac je dužan da, pre donošenja programa u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

(2) Reprezentativni sindikat kod poslodavca dužan je da dostavi poslodavcu mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa.

(3) Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata i da ih obavesti o svom stavu u roku od 8 dana.

XI. NAKNADA ŠTETE

Član 50.

(1) Zaposleni je odgovoran poslodavcu za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom, namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao.

(2) Poslodavac je dužan da zaposlenom, koji je pretrpeo povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, nadoknadi štetu.

(3) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je šteta nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje – utvrđuje poslodavac, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

XII. UDALJAVANJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 51.

(1) Zaposleni može privremeno da bude udaljen sa rada u skladu sa zakonom.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, ugovorom o radu, odnosno aktom poslodavca, utvrđuju se povrede radne obaveze, odnosno kršenje radne discipline ili ponašanje zaposlenog zbog kojeg se privremeno udaljuje sa posla.

XIII. IZMENA UGOVORA O RADU

Član 52.

(1) Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora), u skladu sa zakonom.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu mogu se predvideti i drugi slučajevi, zavisno od specifičnosti posla i tehnologije rada, kada poslodavac može da zaposlenom ponudi aneks ugovora.

Član 53.

(1) Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude.

(2) Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od 8 radnih dana.

(3) Smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora ukoliko se ne izjasni u roku iz stava 2. ovog člana.

(4) Ako zaposleni prihvati ponudu za zaključivanje aneksa ugovora zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog ugovora.

XIV. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 54.

Radni odnos zaposlenog prestaje u skladu sa Zakonom o radu i Zakonom o naučno-istraživačkoj delatnosti.

Član 55.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, utvrđuju se povrede radne obaveze zaposlenog koje predstavljaju razlog za otkaz od strane poslodavca.

Član 56.

(1) Poslodavac je dužan da, pre otkaza ugovora o radu, u skladu sa Zakonom o radu, pismenim putem upozori zaposlenog na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje 5 radnih dana da se izjasni na navode iz upozorenja.

(2) Poslodavac je dužan da u upozorenju navede pravni osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju da su se stekli uslovi za otkaz ugovora o radu i rok za davanje odgovora na upozorenje. Ovo upozorenje poslodavac dostavlja i sindikatu čiji je zaposleni član. Sindikat je obavezan da se o upozorenju izjasni u roku od 5 radnih dana.

Član 57.

(1) Način i postupak dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu, vrši se u skladu sa Zakonom o radu.

(2) Rešenje o otkazu ugovora o radu sadrži pravni osnov, obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Član 58.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

(2) Isplatu navedenih obaveza poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 59.

(1) Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

(2) Zaposlenom iz stava 1. ovog člana koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme može da prestane radni odnos po isteku roka za koji je zasnovan.

Član 60.

(1) Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti da na drugi način stavi u nepovoljan položaj predstavnika zaposlenih za vreme obavljanja funkcije i godinu dana po prestanku funkcije, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu, i to:

- predsedniku sindikata kod poslodavca, imenovanom ili izabranom sindikalnom predstavniku,
- članu Saveta zaposlenih i predstavniku zaposlenih u Upravnom i Nadzornom odboru poslodavca.

(2) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom sindikata sa poslodavcem, zavisno od broja članova sindikata kod poslodavca, utvrđuje se broj sindikalnih predstavnika koji uživaju zaštitu u smislu ovog člana.

XV. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 61.

(1) O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa zaposlenih odlučuje direktor ili zaposleni koga on ovlasti.

(2) Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana se daje u pisanom obliku.

(3) Poslodavac ili drugo ovlašćeno lice, rešenjem odlučuje o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih u skladu sa zakonom.

(4) Rešenje mora da sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Član 62.

(1) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu može se predvideti postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog u skladu sa zakonom.

(2) Sporna pitanja iz stava 1. ovog člana rešava arbitar.

(3) Način, postupak i rokove za rešavanje spornih pitanja uređuju se u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Član 63.

(1) Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni ili predstavnik sindikata čiji je zaposleni član, ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

(2) Rok za pokretanje spora je 90 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja o povredi prava.

XVI. SINDIKAT ZAPOSLENIH**Član 64.**

(1) Zaposleni imaju pravo na slobodno sindikalno organizovanje i delovanje bez odobrenja poslodavca za upis u registar sindikata.

(2) Sidikat deluje na načelima slobode sindikalnog organizovanja u skladu sa svojim pravilima i Statutom granskog sindikata kome pripada.

(3) U svom delovanju i radu sindikat je nezavisan od državnog organa i poslodavca.

(4) Aktivnosti sindikata se finansiraju iz članarine i drugih prihoda.

Član 65.

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku sindikata da učestvuje u postupku utvrđivanja prava, obaveza i odgovornosti zaposlenih u skladu sa zakonom, kao i da obezbedi pristup predstavnicima sindikata svim radnim mestima i dokumentima, a u cilju zaštite prava zaposlenih utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu, odnosno ugovorom o radu.

Član 66.

Poslodavac je dužan da obaveštava sindikat o pitanjima iz svoje nadležnosti, a koja su od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i to:

- prihodima ostvarenim iz budžeta i van budžeta i o njihovom trošenju, šestomesečno i godišnje,

- realizaciji programa, projekata i drugih poslova,
- isplaćenim zaradama, odnosno platama šestomesečno i godišnje,
- stanju bezbednosti i zdravlju zaposlenih na radu i statusnim promenama.

Član 67.

Poslodavac je obavezan da razmotri i da da odgovore o pokrenutim zahtevima, predlozima, inicijativama i odlukama sindikata od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Član 68.

Poslodavac je, u skladu sa Zakonom o radu i Ugovorom, dužan da obezbedi uslove za rad sindikata:

- korišćenje odgovarajuće prostorije,
- administrativno-tehničke usluge,
- angažovanje odgovarajućih stručnih službi radi pružanja relevantnih informacija, podataka i u postupku pregovaranja i zaključivanja kolektivnih ugovora i sl.,
- da predsedniku sindikata kod poslodavca dostavlja informacije, biltene, publikacije i druga dokumenta koja su u funkciji vršenja sindikalnih aktivnosti, kao i da sindikat može da ističe svoja obaveštenja u prostorijama poslodavca na mestima koja su pristupačna i za to određena,
- da se sredstva od članarine uplaćuju na račun sindikata.

Član 69.

Poslodavac može da omogući predstavniku reprezentativnog sindikata kod poslodavca da prisustvuje sednicama Upravnog odbora kada se raspravlja o pitanjima koja se odnose na materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

Član 70.

(1) Poslodavac je dužan da predsedniku sindikata, u koji je učlanjeno najmanje 200 zaposlenih ili 50% zaposlenih, za obavljanje njegove funkcije obezbedi najmanje 40 plaćenih časova mesečno.

(2) Način ostvarivanja prava korišćena plaćenih časova bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili sporazumom sindikata i poslodavca.

Član 71.

Sindikalni predstavnik ovlašćen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje ima pravo na plaćeno odsustvo za vreme pregovaranja.

Član 72.

Sindikalni predstavnik koji je ovlašćen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom, ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za vreme zastupanja.

Član 73.

Sindikalni predstavnik koji odsustvuje sa rada u skladu sa čl. 70 , 71. i 72. Ugovora ima pravo na naknadu zarade u visini osnovne zarade koju bi ostvario da radi, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

XVII. ŠTRAJK ZAPOSLENIH

Član 74.

Sindiklat može organizovati štrajk radi zaštite profesionalnih i ekonomskih interesa zaposlenih po osnovu rada.

Član 75.

(1) Odlukom o stupanju u štrajk utvrđuju se zahtevi sindikata, vreme trajanja štrajka i mesto održavanja štrajka i imenuje se štrajkački odbor koji je nadležan da sprovede štrajk.

(2) Odluka o stupanju u štrajk se dostavlja direktoru, osnivaču i višim organima sindikata.

Član 76.

(1) Sindikat može pre stupanja u štrajk organizovati štrajk upozorenja, koji se mora najaviti poslodavcu najkasnije 24 časa pre njegovog održavanja.

(2) Štrajk upozorenja može trajati najduže 1 sat.

(3) Štrajk upozorenja se održava u prostorijama instituta.

Član 77.

Ukoliko se posle štrajka upozorenja ne postigne saglasnost o spornim pitanjima, sindikat stupa u štrajk.

Član 78.

Za vreme trajanja štrajka utvrđeni minimum procesa rada mora se poštovati.

Član 79.

Zaposleni koji učestvuje u štrajku ostvaruje prava iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom o štrajku.

Član 80.

(1) Štrajk se po pravilu održava u prostorijama poslodavca, a izuzetno na drugom mestu što se utvrđuje odlukom o stupanju u štrajk.

(2) Za održavanje štrajka van prostorija poslodavca, mora se pribaviti saglasnost nadležnog državnog organa za održavanje skupova na javnom mestu.

Član 81.

(1) Odluka o stupanju u štrajk (najava štrajka) se dostavlja poslodavcu najkasnije 5 dana pre dana određenog za početak štrajka.

(2) Odluka mora biti u pisanom obliku i mora se dostaviti na odgovarajući način (preko pisarnice i sl.).

(3) Rok za početak štrajka teče od narednog dana od dana dostavljanja.

(4) Za vreme od dostavljanja odluke do početka štrajka sindikat i poslodavac moraju voditi pregovore o zahtevima sindikata.

(5) U štrajk se može stupiti tek ako se u pregovorima ne postigne saglasnost o zahtevima.

(6) U pregovorima, sindikat zastupa štrajkački odbor.

Član 82.

Za vreme trajanja štrajka, zaposleni koji su u štrajku i članovi štrajkačkog odbora ne smeju sprečavati ili ometati zaposlene da rade.

Član 83.

(1) Organizovanje štrajka, odnosno učešće u štrajku koji je organizovan u skladu sa Zakonom o štrajku, ne predstavlja povredu radne obaveze, ne može biti osnov za pokretanje postupka za utvrđivanje disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenog i ne može za posledicu imati prestanak radnog odnosa zaposlenog.

(2) Poslodavac i druga odgovorna lica kod poslodavca, za vreme štrajka koji je organizovan u skladu sa Zakonom o štrajku, ne smeju sprečavati zaposlenog da učestvuje u štrajku niti mogu upotrebljavati mere prinude radi okončanja štrajka, kao ni da po osnovu neučestvovanja u štrajku predvide povoljniju zaradu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

(3) U toku štrajka organizovanom u skladu sa Zakonom o štrajku poslodavac ne može zapošljavati nova lica koja bi mogla zameniti učesnike u štrajku, osim ako su ugroženi bezbednost lica i imovine, održavanje minimalnog procesa rada koji obezbeđuje sigurnost imovine i lica, kao i izvršavanje međunarodnih obaveza.

XVIII. NAČIN REŠAVANJA SPOROVA

Član 84.

(1) Ugovorne strane se obavezuju da će Ugovor primenjivati u dobroj nameri i u skladu sa načelima socijalnog partnerstva i dijaloga.

- (2) Sporna pitanja u primeni Ugovora rešava arbitraža koju obrazuju ugovorne strane u roku od 15 dana od dana nastanka spora.
- (3) Odluka arbitraže o spornim pitanjima obavezuje ugovorne strane.
- (4) Arbitražu čine po dva predstavnika sindikata i osnivača i jedan predstavnik kojeg zajednički odrede ugovorne strane iz reda stručnjaka za oblast koja je predmet spora.
- (5) Ugovorne strane mogu pred nadležnim sudom da ostvare zaštitu prava utvrđenih Ugovorom.

XIX. IZMENE I DOPUNE UGOVORA

Član 85.

- (1) Svaka od ugovornih strana može pokrenuti inicijativu za izmene i dopune Ugovora. Inicijativa se dostavlja u pisanom obliku i po dostavljanju inicijative u roku od 15 dana moraju započeti pregovori o izmenama i dopunama.
- (2) Izmene i dopune Ugovora vrše se na isti način i po postupku kao i zaključivanje Ugovora.
- (3) Ako se u toku pregovora o izmenama i dopunama Ugovora ne postigne saglasnost oko izmena i dopuna spor se iznosi pred arbitražu koja se obrazuje u skladu sa članom 84. Ugovora.

XX. VAŽENJE I OTKAZ UGOVORA

Član 86.

- (1) Ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom jedne od ugovornih strana.
- (2) U slučaju otkaza Ugovor se primenjuje najduže šest meseci od dana podnošenja otkaza.

XXI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 87.

Ugovor se zaključuje na period od tri godine i primenjuje se neposredno.

Član 88.

Ugovor je zaključen kada ga potpišu ugovorne strane, odnosno njihovi ovlašćeni predstavnici, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Za Sindikat zaposlenih u naučnoistraživačkoj delatnosti Srbije
predsednik,
dr Đurđica Jovović, s. r.

Za Vladu
ministar nauke i zaštite životne sredine,
dr Aleksandar Popović, s. r.