



ИНСТИТУТ ЗА МЕЂУНАРОДНУ ПОЛИТИКУ И ПРИВРЕДУ

Македонска 25, 11000 Београд, Србија, тел. ++381 11 3373-824
ipe@diplomacy.bg.ac.rs, <http://www.diplomacy.bg.ac.rs>

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18), члана 61. став 1. тачка 8) Закона о науци и истраживањима („Сл. гласник РС”, бр. 49/2019), члана 31. став 1. алинеја 8. Статута Института за међународну политику и привреду (02 бр. 53/1 од 27.01.2022. године), Управни одбор Института за међународну политику и привреду, на предлог директора, дана 23.10.2024. године донео је

ПРАВИЛНИК

о изменама и допунама Правилника о раду

Института за међународну политику и привреду (02 бр. 126/1 од 24.02.2022. године)

Члан 1.

Члан 2. Правилника о раду мења се и гласи:

Правилник о раду примењује се на све Запослене.

Запослени у Институту (у даљем тексту: Запослени) су:

1. истраживачи и
2. стручно, административно-техничко и помоћно особље

Истраживачи су лица која обављају послове научноистраживачке делатности и која испуњавају услове прописане Законом о науци и истраживањима.

Радна места истраживача су:

- заменик директора,
- начелник центра,
- научни саветник,
- виши научни сарадник,
- научни сарадник,
- истраживач-сарадник, и
- истраживач-приправник.

Истраживачи који су запослени и радно ангажовани код Послодавца у складу са Законом о науци и истраживањима могу поседовати следећа научна или еквивалентна наставна звања:

- истраживач-приправник;
- истраживач-сарадник;
- научни сарадник;

- виши научни сарадник и
- научни саветник.

Стручно, административно-техничко и помоћно особље су лица која обављају стручне, административно-техничке и помоћне послове.

Члан 2.

Члан 5. мења се и гласи:

Звање истраживач-приправник стиче кандидат који има завршен други степен академских студија који му омогућава упис на докторске академске студије, са просечном оценом најмање (8) и има уписане докторске студије. Истраживач-приправник бира се на период од три године, а звање стиче одлуком Научног већа Института.

Ради спровођења поступка за стицање звања истраживач-приправник Научно веће утврђује испуњеност услова за избор у звање истраживач-приправник и доноси одлуку о избору на истој седници.

Звање истраживач-сарадник може стећи кандидат који је у статусу студента докторских академских студија, има пријављену тему докторске дисертације, а који је претходне степене студија завршио са укупном просечном оценом најмање осам (8), бави се научноистраживачким радом и има бар један објављен рецензиран научнирад. Истраживач-сарадник бира се на период од четири године, без права на реизбор, а звање стиче одлуком Научног већа Института, на основу извештаја комисије коју је Веће именovalo.

Истраживач-сарадник је у обавези да у року утврђеним прописима о високом образовању заврши докторске академске студије и има објављене научне радове.

Извештај комисије за оцену испуњености услова за избор у истраживачко звање истраживач-сарадник учиниће се доступним јавности објављивањем на интернет презентацији Института.

Звање научног сарадника и вишег научног сарадника стиче се за период од пет година, без ограничења броја реизбора, а звање научног саветника је трајно.

Постојеће научно звање траје до окончања благовремено покренутог поступка стицања вишег научног звања, односно реизбора у постојеће звање.

Реизбор је поступак поновног стицања истог звања за кандидате који нису стекли више научно звање. Ближи услови за реизбор, као и поступак реизбора уређују се актом којим се регулише поступак и начин вредновања, и квантитативног исказивања научноистраживачких резултата истраживача који доноси министар.

Захтев за покретање поступка избора у звање виши научни сарадник, односно научни саветник, истраживач може да покрене у било ком тренутку реизбора.

Извештај комисије за оцену испуњености услова за избор, односно реизбор у научно звање учиниће се доступном јавности објављивањем на интернет презентацији Института.

Ако истраживач у звању научног сарадника и вишег научног сарадника не буде реизабран у одговарајуће звање, распоређује се на упражњено радно место које

одговара његовој стручној спреми, у складу са општим актом Института, а ако таквог радног места нема, истраживачу престаје радни однос у Институту.

Стечена научна, односно истраживачка звања престају да важе истеком периода на који је истраживач изабран у истраживачко, односно научно звање, избором у више звање, у случају када истраживач не буде реизабран или одузимањем звања у складу са законом.

Члан 3.

Члан 20. мења се и гласи:

Управни одбор одлучује о правима, обавезама, одговорностима и радно-правном статусу директора у функцији Послодавца сагласно закону.

Директор заснива радни однос на одређено време са пуним радним временом у складу са законом којим се уређује рад запослених у јавним службама.

Права, обавезе, одговорности и радно-правни статус директора утврђују се Уговором о раду у складу са законом и Статутом Института.

Уговор о раду са директором закључује Управни одбор Института.

На основу одлуке Управног одбора Института, уговор о раду са директором закључује председник Управног одбора.

Члан 4.

Члан 27. мења се и гласи:

У Институту се води евиденција доласка и одласка са посла Запослених ради остваривања права и утврђивања одговорности Запослених по основу присуства на раду.

Евиденцију из става 1. овог члана води лице на радном месту портир-курир. Сви Запослени пријављују се лицу на радном месту портир-курир приликом сваког уласка и изласка из пословног објекта Института.

Члан 5.

Члан 41. мења се и гласи:

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у укупном трајању до пет радних дана, у току календарске године, у следећим случајевима:

1. ступања запосленог у брак – три радна дана;
2. порођаја супруге или ванбрачне жене запосленог – пет радних дана;
3. порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
4. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три радна дана;
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – један радни дан, а из једног у друго насељено место – три радна дана;

6. полагања стручног или другог испита – један радни дан, а укупно пет радних дана у току једне календарске године;
7. учествовања на радно-производним такмичењима која организује синдикат – најмање по један радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
8. коришћења организованог рекреативног одмора ради превенције радне инвалидности – пет радних дана;
9. теже болести члана уже породице – пет радних дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још у случају:

1. смрти члана уже породице – пет радних дана,
2. два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви

Члановима уже породице, у смислу ст. 1 и 2 овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из ст. 1. и 2. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 3. овог члана и за друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем Послодавца.

Запослени има право на плаћено одсуство, ради научног и стручног усавршавања, у следећим случајевима:

- израда мастер рада – десет радна дана,
- израда докторске дисертације – 30 радних дана,
- полагање стручног или другог испита, односно стручног оспособљавања стручног, административно-техничког и помоћног особља – до седам радних дана,
- истраживачу у научном звању после пет година рада проведених у Институту може се одобрити плаћено одсуство у трајању до једне године ради стручног и научног усавршавања у иностранству или писања монографије, у складу са Статутом.

За постигнуте резултате у раду, допринос делатностима Института, као и ванредно залагање на радном месту, директор Института може запосленом да одобри до седам дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Плаћено одсуство из ст. 6 овог члана користи се у једном делу у року од шест месеци од тренутка када је то одсуство одобрено.

Члан 6.

У члану 53. став 5. Табела 2. мења се и гласи:

Табела 2.

Редни број	Именовање	Додатак у нето износу на месечном нивоу
1.	Лице одговорно за послове из домена Закона о заштити од пожара	1.000,00 динара
2.	Лице одговорно за послове из домена Закона о безбедности и здрављу на раду	1.000,00 динара
3.	Лице одговорно за заштиту од злостављања на раду и послова посредовања у вези разрешења спорних односа повезаних са злостављањем, лице за помоћ и подршку задужено за превенцију и спречавање сексуалног узнемиравања, као и спровођење Закона о родној равноправности	1.000,00 динара
4.	Лице одговорно за међународну научну сарадњу	4.000,00 динара
5.	Лице одговорно за односе са јавношћу	3.000,00 динара
6.	Лице одговорно за послове из домена Закона о заштити података о личности	1.000,00 динара
7.	Лице одговорно за послове из домена Закона о заштити становништва од изложености дуванском диму	1.000,00 динара
8.	Лице овлашћено за пријем информације и вођење поступка у вези са унутрашњим узбуњивањем у складу са Законом о заштити узбуњивача	1.000,00 динара
9.	Лице одговорно за поштовање мера личне заштите од инфекције у складу са Законом о заштити становништва од заразних болести	1.000,00 динара
10.	Лице одговорно за заштиту архивске грађе и документарног материјала и поступање са архивском грађом и документарним материјалом	2.500,00 динара

11.	Главни и одговорни уредник часописа категорије М23 и М24	5.000,00 динара по објављеном броју часописа, односно 7.500,00 динара по објављеном двоброју часописа
12.	Главни и одговорни уредник часописа категорије М51	4.000,00 динара по објављеном броју часописа, односно 6.000,00 динара по објављеном двоброју часописа
13.	Главни и одговорни уредник часописа категорије М52	3.000,00 динара по објављеном броју часописа, односно 4.500,00 динара по објављеном двоброју часописа
14.	Заменик главног и одговорног уредника часописа категорије М23 и М24	3.000,00 динара по објављеном броју часописа, односно 4.500,00 динара по објављеном двоброју часописа
15.	Заменик главног и одговорног уредника часописа категорије М51	2.000,00 динара по објављеном броју часописа, односно 3.000,00 динара по објављеном двоброју часописа
16.	Заменик главног и одговорног уредника часописа категорије М52	1.000,00 динара по објављеном броју часописа, односно 1.500,00 динара по објављеном двоброју часописа

Члан 7.

Члан 74. мења се и гласи:

Запослени има право на накнаду трошкова, у случајевима:

- за долазак и одлазак са рада до висине неопорезивог износа накнаде месечних трошкова превоза у јавном саобраћају, у једнаком износу за све запослене, о чему одлуку доноси директор.

- за време provedeno на службеном путу у земљи;
- за трошкове исхране и регреса за годишњи одмор сходно уплатама које врши надлежно министарство.

Запослени који раде од куће немају право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада.

Члан 8.

Члан 77. мења се и гласи:

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са важећим прописима који се односе на накнаду трошкова државних службеника и/или намештеника.

За службено путовање запосленом може се одобрити коришћење приватног аутомобила у службене сврхе за шта запосленом, поред трошкова погонског горива по поднетом рачуну, припада накнада од 10 % прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру.

Удаљеност између Београда и места у које се запослени упућује на службено путовање одређује се према подацима са сајта <https://www.viamichelin.com/>.

За службено интерконтинентално путовање запосленима се по правилу одобрава коришћење авиона у економској класи, а може бити одборено и у премијум економској класи, о чему одлуку доноси директор.

Члан 9.

Члан 79. мења се и гласи:

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину приликом одласка у пензију, у висини четири просечне зараде у јавном сектору у Републици Србији према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике (нето износ),
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а члановима уже породице у случају смрти запосленог,
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике зараде, коју остварује и зараде, коју би остварио да ради, а на основу овог Правилника.

Послодавац може запосленом да исплати:

1. деци запосленог, старости до 15 година живота, поклон за Божић и Нову годину у вредности неопорезованог износа, који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,
2. јубиларну новчану награду,
3. солидарну помоћ у случају:

- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим)
- настанка трајне тешке инвалидности или повреде на раду,
- привремене спречености за рад дуже од три месеца,
- помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству,
- набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе
- као и у другом случају када буде процењено да је солидарна помоћ потребна.

Члан 10.

Члан 99. мења се и гласи:

Радна обавеза истраживача из чл. 97. ст. 1 и 2. односи се и на истраживаче који заснивају радни однос у Институту у текућој години. За истраживаче који радни однос заснивају у првом кварталу важе одредбе из радног налога за то звање, а за истраживаче који радни однос заснивају после првог квартала, радни налог се умањује за педесет одсто.

Члан 11.

Члан 117. мења се и гласи:

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера предвиђених Законом, односно овим Правилником, ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1. ако запослени несавесно или немарно извршава радне обавезе и налоге,
2. ако запослени злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
3. ако запослени нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
4. ако запослени не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
5. ако утврди да запослени у периоду од три месеца узастопно, или четири месеца у току године, не остварује предвиђене резултате рада,
6. ако утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова за које је закључио Уговор о раду, а на основу праћења његовог рада од стране непосредног руководиоца, три месеца узастопно,
7. ако запослени не изврши у року законску обавезу која се односи спровођења поновног избора (реизбора) или унапређења у више звање, у роковима за које се стиче одговарајуће научно звање,
8. ако запослени не испуни радну обавезу из члана 97. овог Правилника,
9. ако се запослени не придржава мера и прописа о безбедности и здрављу на раду,

10. ако запослени повреди прописе о заштити од пожара, елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа, непредузимање и непоштовање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
11. ако запослени не пријави повреду радне обавезе и учиниоца,
12. ако запослени намерно проузрокује штету Послодавцу,
13. ако запослени не обавести одговорно лице о кваровима на уређајима и средствима или другим недостацима који би могли да угрозе безбедност на раду, односно неблагоприятно пријављивање штете причињену Послодавцу, у примереном року, али не касније од осам дана,
14. ако се запослени неовлашћено послужи средствима повереним за вршење послова и радних задатака,
15. ако се запослени не придржава упутстава на средствима за рад,
16. ако запослени оштети инвентар, инсталације и средства за рад,
17. ако запослени прикрије да постоји оштећење инвентара, инсталација и средстава за рад,
18. ако запослени користи у приватне сврхе имовину Послодавца или трећих лица која му је поверена,
19. ако запослени обавља приватне делатности у току радног времена,
20. ако запослени не поштује клаузулу конкуренције из Уговора о раду,
21. ако запослени ода пословну или другу тајну утврђену Законом, овим Правилником, односно учини покушај одавања података који представљају пословну тајну, сходно процедурама, упутствима и другим актима Послодавца,
22. ако запослени неовлашћено износи и користи податаке које је сазнао на раду и у вези са радом Института, односно ако неовлашћено објављује, умножава, копира, или на други начин репродукује и презентира неовлашћеним лицима пословну документацију, исправе и податке Института,
23. ако запослени злоупотреби пословну документацију и печат Института у правном промету,
24. ако запослени пуши у пословном објекту Института ван за то посебно одређене просторије,
25. ако запослени користи отворени пламен у пословном објекту Института,
26. ако запослени одбије обавезан лекарски преглед,
27. ако запослени достави нетачне податке који су били од утицаја на доношење одлука код Послодавца,
28. ако запослени не достави исправе и податке на захтев овлашћених органа,
29. ако запослени износи или преноси нетачне чињенице у намери да се другом запосленом или Послодавцу умањи углед,
30. ако запослени чини радње или пропушта радње у намери да се онемогући правилно функционисање рада и пословања Послодавца,

31. ако онемогућава друге запослене да извршавају своје обавезе,
32. ако се запослени не одазове на позив органа Послодавца по било ком основу,
33. ако запослени одбије пословну сарадњу са другим запосленима због личне нетрпеливости или других неоправданих разлога,
34. ако запослени не извршава или нередовно, неблаговремено или немарно реализује обавезе из свог описа посла, односно не предузима мере, услед чега се угрожава живот или безбедност људи и материјалних добара веће вредности,
35. ако запослени не пријави промену адресе пребивалишта и боравишта у року од осам дана од настале промене, као и ако да нетачне податке у вези са остваривањем права из радног односа,
36. ако запослени одбије учешће у спасавању имовине, спречавању или умањењу штете која је настала или би могла настати за Послодавца,
37. ако запослени уноси у просторије Послодавца хладно или ватрено оружје или друга опасна средства,
38. ако запослени пријави повреду ван рада као повреду на раду, ради стицања одређених права из радног односа,
39. ако запослени проузрокује одговорности Послодавца за привредни преступ или прекршај,
40. ако запослени принудно спречава друге запослене да учествују у организованом штрајку,
41. ако запослени спречава или омета обављање послова за време трајања штрајка,
42. ако запослени организује или учествује у штрајку супротно законским одредбама о штрајку,
43. ако запослени не извршава радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку,
44. ако запослени неовлашћено истиче било какве писане материјале на огласним таблама Послодавца,
45. ако запослени неовлашћено изда радни налог,
46. ако запослени изазове већу материјалну штету до које је дошло умишљајем или из свесног нехата,
47. ако запослени одбије стручно усавршавање на које се упућује,
48. ако запослени даје и прима мита, поклоне или друге погодности у вези са радом, осим уобичајених поклона вредности до пет одсто просечне нето зараде у Републици Србији,
49. ако запослени спречава овлашћено лице код и ван Послодавца у обављању контроле,
50. ако запослени има несавестан, немаран или неодговоран однос према имовини Послодавца или трећих лица која му је поверена (средства и предмети рада, алат, инсталације и др.),

51. ако запослени украде имовину Послодавца, као и имовину трећих лица у пословном простору Послодавца, или покуша да украде имовину, изврши припремне радње ради крађе, као и ако учествује у помагању или прикривању других лица у наведеним активностима,
52. ако запослени закључи неповољне или штетне уговоре, или да погрешне или непотпуне податке који су утицали на закључивање таквих уговора,
53. ако запослени рукује новцем и хартијама од вредности супротно Закону,
54. ако запослени немарно, несавесно или злонамерно поступа приликом нивелације цена,
55. ако запослени политички агитује у Институту (дељење програма, летака и другог материјала политичких странака и других политичких организација, пропагандни политички говори и слично),
56. ако запослени чини радње умерене на организовање политичких странака и других политичких организација у Институту, на учлањивање запослених у политичке странке (држање састанака, потписивање приступница, издавање чланских карата и слично), на прикупљање потписа запослених за политичке захтеве, декларације, памфлете итд. политичких странака,
57. ако запослени дезинформише или нетачно приказује рад и закључке органа, комисија и других радних тела које је довело или могло довести до нарушавања угледа запослених или Института,
58. ако запослени даје нетачне изјаве, неосноване оптужбе, клевете, претње и слично, ради стварања нездравих међуљудских односа у Институту, као и ради остваривања личне користи,
59. ако запослени чини поступке којима се на груб начин руши углед Института,
60. ако запослени подстрекује другог запосленог на извршење или помагање запосленом у извршењу повреде радне обавезе,
61. ако запослени пропушта обавезе достављања доказа о привременој спречености за рад ни после писане опомене Послодавца по истеку законског рока предвиђеног Законом о раду,
62. ако запослени злонамерно поступа чиме се проузрокује штета или је штета могла да наступи за Институт,
63. ако запослени омета једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза,
64. ако запослени фалсификује исправе или покуша да фалсификује исправе, или да нетачне податке и изјаве ради обмањивања Послодавца,
65. ако запослени без одобрења директора, заменика директора и помоћника директора шаље другим запосленима у Институту тзв. циркуларне мејлове (изузев запослених на радном месту: секретара Института, руководиоца пројекта, начелника центара и библиотекара за слање недељне листе приновљене литературе).
66. ако запослени не изврши налог надређеног, у складу са чл. 102 овог Правилника.

Члан 12.

Све одредбе Правилника о раду 02 бр. 126/1 од 24.02.2022. године, и Правилника о изменама Правилника о раду 02 бр. 1011/1 од 22.12.2022. године, које нису измењене и допуњене овим Правилником, и нису у супротности са њима остају на снази.

Члан 13.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Института.



Председник Управног одбора

Проф. др Владимир Цветковић