

Број:221/2

Датум: 29.12.2025.

**П Р А В И Л Н И К О Р А Д У  
И Н С Т И Т У Т А З А С А В Р Е М Е Н У И С Т О Р И Ј У**

-пречишћен текст-

Београд, децембар 2025. године.

На основу члана 98-103 Закона о науци и истраживањима („Службени гласник РС" бр. 49/19, члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник РС" бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) (у даљем тексту: „Закон“), члана Уредбе о нормативима и стандардима расподеле средстава акредитованим научноистраживачким организацијама ("Службени гласник РС", бр. 90/2019, 96 /2023, 110 / 2023, 16 / 2024) (у даљем тексту: „Уредба“) и члана 20. Статута Института за савремену историју и Правилника о систематизацији радних места-пречишћен текст, бр. 220/2 од 29.12.2025. године, Правилника о раду, бр. 121/1 од 25.08.2025. године и Правилника о измени Правилника о раду бр. 220/1 од 29.12.2025. године, директор Института за савремену историју, дана 29.12.2025. године доноси

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **ИНСТИТУТА ЗА САВРЕМЕНУ ИСТОРИЈУ**

-пречишћен текст-

#### ***ОПШТЕ ОДРЕДБЕ***

##### *Члан 1.*

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавеза и одговорности запослених у Институту за савремену историју (у даљем тексту: „Институт“) из области радних односа.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником или уговором о раду, на запослене у Институту примењује се Закон, ако Законом о науци и истраживањима није другачије предвиђено.

Овај Правилник се примењује на све запослене у Институту.

Запослени у Институту јесу истраживачи и стручно, административно-техничко и помоћно особље.

Истраживачи су лица са најмање високом стручном спремом, односно са најмање завршеним основним академским студијама, која раде на научноистраживачким и развојним пословима и која су изабрана у звање, у складу са Законом о науци и истраживањима.

Административно-техничко и помоћно особље чине лица која обављају стручне, административне и техничке послове.

## **РАДНИ ОДНОСИ**

### **Заснивање радног односа**

#### *Члан 2.*

Истраживачи, административно-техничко и помоћно особље заснивају радни однос у Институту у складу са Законом, ако Законом о науци и истраживањима није другачије уређено.

Истраживачи у научним, наставним и истраживачким звањима могу да заснују радни однос у Институту на неодређено или одређено време.

Истраживачи у научним, истраживачким и стручним звањима распоређују се на одговарајућа научна, истраживачка и стручна радна места.

Научна радна места у Институту јесу: научни сарадник, виши научни сарадник и научни саветник, а истраживачка радна места су: истраживач – приправник и истраживач – сарадник.

Стручна радна места у Институту јесу: стручни сарадник, виши стручни сарадник и стручни саветник.

Са истраживачима у научним, односно у истраживачким звањима, изабраним на научна радна места, закључује се уговор о раду, с обавезом спровођења поновног избора (реизбора) или унапређења у више звање, у роковима за које се одговарајуће научно, односно истраживачко звање стиче, осим за звање научног саветника.

Унутрашња организација, врста и број радних места на којима се распоређују запослени у Институту, као и начин и поступак заснивања радног односа, уређују се Правилником о систематизацији радних места.

За заснивање радног односа на пословима административно-техничког, стручног и помоћног особља поред општих услова утврђених Законом, Правилником о систематизацији радних места могу се прописати и додатни (посебни) услови.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде узастопни степени стручне спреме, односно образовања у складу са Законом.

#### *Члан 3.*

Одлуку о потреби заснивања радног односа истраживача изабраног у научно, односно истраживачко звање, као и заснивања радног односа административно-техничког, стручног и помоћног особља, доноси директор Института.

#### *Члан 4.*

У Институту не постоје послови са посебним условима рада.

У Институту не постоје послови на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења.

*Члан 5.*

Радни однос заснива се уговором о раду, на одређено или на неодређено време.

Уговором о раду регулишу се права, обавезе и одговорности запосленог у складу са одредбама Закона.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

*Члан 6.*

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику у складу са Законом.

Уговором о раду и овим Правилником утврђују се и повреде радних обавеза због којих Институт може запосленом да откаже уговор о раду.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад, али не дужи од шест месеци, као и поступак у случају да запослени не покаже одговарајуће радне и стручне способности.

Уговором о раду могу да се утврде послови који запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Института (*забрана конкуренције*), као и територијално важење забране конкуренције и услови забране конкуренције.

На права и обавезе који нису утврђена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона и овог Правилника.

*Члан 7.*

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор Института.

Уговор о раду између директора и Института у име и за рачун Института потписује председник Управног одбора Института.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава Институт.

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, Институту достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Уговор о раду не мора да садржи елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право и трајање дневног и недељног радног времена, ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са Законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

## ***Претходна провера радних способности***

### *Члан 8.*

Директор Института може одлучити да се пре извршеног избора између пријављених кандидата за рад на одређеним пословима обави претходна провера радних способности.

Претходна провера радних способности се односи на кандидате који први пут заснивају радни однос у акредитованој научноистраживачкој области, посебно у научно-истраживачком сектору. Претходна провера траје у раздобљу од једног до три месеца.

Претходну проверу радних способности кандидата врши посебна комисија од три члана коју именује директор за сваки појединачни случај.

Приликом претходног проверавања радних способности са кандидатом се закључује Споразум о претходној провери радне способности са јасно назначеним правима и обавезама обе стране.

## ***Пробни рад***

### *Члан 9.*

Пробни рад као облик проверавања знања и способности новозапосленог може бити утврђен уговором о раду као посебан услов за рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова, осим на пословима на којим запослени заснива радни однос у својству приправника.

Пробни рад из става 1. овог члана траје онолико колико је потребно да се утврди способност запосленог, а најдуже шест месеци.

### *Члан 10.*

Обављање послова на пробном раду прати посебна комисија коју именује Директор.

Комисија из става 1. овог члана састављена је од три члана који имају најмање исти степен стручне спреме као и запослени који је на пробном раду. Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада достави директору Института најкасније у року од седам дана пре истека рока одређеног за пробни рад.

### *Члан 11.*

Ако запослени у току трајања пробног рада покаже задовољавајуће резултате рада, може да остане у радном односу. Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Институт или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Институт је дужан да образложи отказ уговора о раду.

### ***Рад без заснивања радног односа***

#### ***Члан 12.***

Институт може закључити уговоре којима се не заснива радни однос и то: *уговоре о обављању привремених и повремених послова, уговоре о делу, уговоре о стручном оспособљавању и усавршавању и уговоре о допунском раду.*

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику у свему према условима прописаним Законом.

### ***Радни однос са непуним радним временом***

#### ***Члан 13.***

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија Института.

Радни однос за обављање послова ван просторија Института подразумева рад на даљину и рад од куће.

Основна зарада за запосленог из става 1. овог члана не може бити уговорена у већем износу од основне зараде запосленог који радни на истим пословима у просторијама Института.

### ***Радни однос директора***

#### ***Члан 14.***

Радни однос директора заснива се уговором о раду који у име и за рачун Института закључује Управни одбор, а потписује га председник Управног одбора.

Директор поред послова директора обавља и послове одређене за његово научно радно место према научном звању, које поседује.

Директор има право на увећање основне зараде на име обављања послова директора (додатак за руковођење) прописаних Уредбом и уговором о раду и одговорности које та функција носи са собом а што ће бити имплементирано у уговор о раду или анекс уговора о раду.

Додатак за руковођење износи 30% основне зараде и утврђен је Уредбом и Институт га исплаћује из режијских трошкова утврђених Уредбом.

### ***Измена уговорених услова рада***

#### ***Члан 15.***

Институт може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца (Института), у складу са чланом 173. Закона;

- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5. Закона;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11. Закона;
- 6) у другим случајевима утврђеним Законом, овим Правилником или уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

#### *Члан 16.*

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) Институт је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок од осам радних дана у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

#### *Члан 17.*

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге послове на основу решења, без понуде анекса уговора из члана 18. овог Правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Премештање из става 1. овог члана може се нарочито извршити у случају замене изненадно одсутног запосленог, ако то захтева процес рада. У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

### **ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### *Члан 18.*

Институт је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Обавеза је сваког запосленог да се у току рада образује, стручно оспособљава и стално усавршава своје стручне и радне способности, прати прописе, чита стручну литературу и тиме доприноси квалитетнијем обављању послова.

Институт може упутити запосленог на школовање, специјализацију у земљи и иностранству, преквалификацију или доквалификацију, учење страних језика, стручне курсеве, саветовања, семинаре, стручна предавања и друге облике стручног образовања и усавршавања.

Одлуку о упућивању запосленог на стручно образовање и усавршавање из става 3. овог члана доноси директор.

*Члан 19.*

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да Институту надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

**РАДНО ВРЕМЕ**

*Члан 20.*

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима директора Института, на месту где се послови обављају, у складу са Законом и овим Правилником.

*Члан 21.*

Пуно радно време свих запослених у Институту износи 40 часова недељно.

Институт је овлашћен да радну недељу и распоред радног времена организује на други начин и утврди обавезу запосленог да ради и у време празника када се не ради, уз поштовање права запосленог на одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор.

Директор Института је овлашћен да, у складу са Законом, изврши и прерасподелу радног времена, када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

**Прековремени рад**

*Члан 22.*

Запослени је дужан да на захтев Института ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (да се замени изненадно одсутни радник у процесу рада који непрекидно траје, да се одмах спроведе извршни налог државних органа, да се изврши посао чије би одлагање могло довести до нежељених последица).

*Члан 23.*

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси директор Института.

О трајању прековременог рада води се посебна евиденција.

## ***Евиденција долазака и одласка са посла***

### *Члан 24.*

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

Евиденцију из става 1 овог члана води запослени коме је ова обавеза у опису послова радног места, односно запослени коме директор одлуком повери вршење ових послова.

## ***ОДМОР И ОДСУСТВА***

### *Члан 25.*

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор у складу са Законом и овим Правилником.

### *Члан 26.*

Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину, у складу са Законом и овим Правилником.

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

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

### *Члан 27.*

Минимални број дана годишњег одмора за једну календарску годину је 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора одређује се на основу критеријума утврђених законом и мерила овим Правилником.

Законски минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

***Стручне спреме- ниво квалификације***, односно сложености послова радног места до 6 радна дана и то:

- ниво 4. квалификације (ранији IV степен стручне спреме) 2 радна дана;
- ниво 5. и 6.1. квалификације (ранија виша стручна спрема или завршена висока школа у трогодишњем трајању) 3 радна дана;
- ниво 6.2. квалификације (ранија висока стручна спрема) 4 радна дана;
- ниво 7.1. и 7.2. квалификације (раније магистар или мастер) 5 радна дана;
- ниво 8.1. квалификације (доктор наука) 6 радних дана.

***Радног искуства:*** по основу радног искуства до 4 дана и то:

- за радно искуство од 5-10 година 1 радни дан;
- за радно искуство од 10-20 година радног стажа 2 радна дана;
- за радно искуство од 20-30 година радног стажа 3 радна дана;
- преко 30 година стажа осигурања 4 радна дана;

**Социјалних услова:**

- инвалид рада и војни инвалид два радна дана;
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота два радна дана;
- родитељу који има више од троје деце до 14 година живота два радна дана.

*Члан 28.*

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из овог Правилника, (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

*Члан 29.*

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом.

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

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу овог Правилника, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

*Члан 30.*

Време коришћења годишњег одмора утврђује директор Института у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију са запосленим и његовим непосредним руководиоцем.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Институт може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора Институт може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог Институт је дужан да то решење достави и у писаној форми.

*Члан 31.*

Институт може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

*Члан 32.*

Директор Института може, у зависности од организације рада и укупног пословања, донети одлуку о колективном коришћењу годишњег одмора Запослених.

## Плаћено одсуство

### Члан 33.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство), у укупном трајању до 5 радних дана у току календарске године у случају:

- склапања брака - 5 радних дана;
- порођаја супруге - 5 радних дана;
- теже болести члана уже породице - 4 радних дана и
- заштите и отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом - 2 радна дана.

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

- због смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви - 2 узастопна дана;
- порођај другог члана уже породице - 2 радна дана;
- селидба сопственог домаћинства - 2 радна дана.

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

Институт 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 може да поднесе захтев за плаћено одсуство у циљу стручног усавршавања у следећим случајевима:

- израда мастер рада - 2 месеца;
- израда докторске дисертације и истраживања у иностранству - 3 месеца и
- полагање стручног или другог испита - до 7 радних дана.

Институт може, у складу са финансијском могућностима, да одобрити плаћено одсуство са рада у трајању до једне године ради стручног усавршавања или писања монографије истраживачу у научном звању после проведених пет година рада у Институту.

Уколико је прописано Уговором о реализацији и финансирању научноистраживачког рада, Институт може у текућој години у складу са уговором одобрити плаћено одсуство са рада дуже од три месеца истраживачима ангажованим на међународним пројектима у оквиру програма *Хоризонт Европа* као и учешћа истраживача у оквиру међународне шеме мобилности истраживача-*Програм за талентоване младе научнике* који финансира Кинеска влада.

Одлуку из става 6-7 овог члана доноси директор Института уз консултацију са Научним већем обезбеђујући несметано извршавање преузетих обавезе и послова Института.

## ***Неплаћено одсуство***

### ***Члан 34.***

Директор Института може на основу писмене одлуке запосленом да одобри одсуствовање без накнаде зараде - неплаћено одсуство на захтев запосленог.

Одобравањем неплаћеног одсуства, директор утврђује и дужину његовог трајања.

За време коришћења неплаћеног одсуства, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим оних за које је Законом или другим законима другачије одређено.

### ***Члан 35.***

За одобрење плаћеног и неплаћеног одсуства, запослени је обавезан да поднесе писмени захтев и да уз њега приложи веродостојну и релевантну документацију, којом доказује постојање разлога за одобравање одсуства.

Захтев се подноси пре коришћења одсуства, а када изненада наступи случај за који се запосленом одобрава одсуство, захтев се може поднети и накнадно, али најкасније у року од 3 дана од дана наступања случаја.

Одлуку о одобрењу плаћеног и неплаћеног одсуства и његовом трајању доноси директор.

## ***Мировање рокова за избор у звања и плаћено одсуство истраживача***

### ***Члан 36.***

У време породилског одсуства, боловања дужег од три месеца, обављања јавне функције, стручног усавршавања, као и у другим случајевима када истраживач из оправданих разлога није у могућности да се бави научноистраживачким радом, на захтев истраживача рокови за избор у више звање мирују и неће се урачунавати у рок за избор, односно реизбор.

## ***Обавештавање о привременој спречености за рад***

### ***Члан 37.***

Запослени је дужан да у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, Институту достави потврду лекара, која садржи и трајање очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, Институту достављају чланови уже породице или друга лица са којима Запослени живи у заједничком домаћинству.

У случају да запослени живи сам, запослени је дужан да непосредног руководиоца телефонским или путем електронске поруке обавести о настанку боловања, а потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да је достави.

#### *Члан 38.*

У случају сумње у оправданост разлога за одсуствовање са рада, Институт може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са Законом.

### **ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### *Члан 39.*

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

#### *Заштита личних података*

#### *Члан 40.*

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

### **ЗАРАДЕ/ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА/ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА**

#### *Члан 41.*

Запослени има право на одговарајућу зараду/плату, која се утврђује у складу са Законом, Правилником и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада/плата за исти рад или рад исте вредности који остварују у Институту.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука Института или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана ништавни су.

## **ЗАРАДА/ПЛАТА**

### *Члан 42.*

Зарада/плата запосленог састоји се из:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) других примања по основу радног односа.

### *Зараде за обављени рад и време проведено на раду*

### *Члан 43.*

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

- 1) основне зараде;
- 2) дела зараде за радни учинак;
- 3) увећане зараде.

Основна зарада запосленог одређује се на основу услова утврђених Правилником о систематизацији радних места у Институту који су неопходни за рад на пословима за које је запослени закључио Уговор о раду у складу са важећим законским прописима.

### *Утврђивање основне зараде/плате за истраживаче*

### *Члан 44.*

Основна зарада/плата истраживача одређује се у висини производа коефицијента за научно, истраживачко и стручно звање, утврђене Уредбом и основице за коефицијенте.

Основна зарада/плата истраживача у научном звању који се налази на листи научно извршних истраживача објављеној на интернет страници Министарства надлежног за научноистраживачку делатност у складу са Уредбом (у даљем тексту: „листа научно извршних истраживача“), одређује се у висини производа коефицијента за научно звање, корективног коефицијента за извршност за научно звање тог истраживача наведено на листи научно извршних истраживача и основице за коефицијент.

Коефицијенти за научноистраживачки рад и корективни коефицијенти за извршност истраживача исказани су по научним, истраживачким и стручним звањима истраживача у то:

#### ***Коефицијенти за научна звања су:***

- 1) за научног саветника - 38,43;
- 2) за вишег научног сарадника - 32,09;
- 3) за научног сарадника - 27,20;

#### ***Корективни коефицијенти за извршност:***

- 1) за научног саветника - 11,53;
- 2) за вишег научног сарадника - 9,63;
- 3) за научног сарадника - 8,16;

**Коефицијенти за истраживачка звања:**

- 1) за истраживача-сарадника - 22,98;
- 2) за истраживача-приправника - 21,52;

**Коефицијенти за стручна звања:**

- 1) за стручног саветника 20,63;
- 2) за вишег стручног сарадника - 19,32;
- 3) за стручног сарадника - 15,55.

Основицу из ст. 1. и 2. овог члана представља основица за научноистраживачки рад одлуком утврђује Министар надлежан за научноистраживачку делатност за сваку календарску годину, према средствима опредељеним у буџету Републике Србије.

**Утврђивање основне зараде/плате за административно-техничко, стручно и помоћно особље**

*Члан 45.*

Основна зарада/плата административно-техничког, стручног и помоћног особља одређује се у висини производа коефицијента за радно место и основице за обрачун зараде/плате.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност услове рада и стручну спрему.

Коефицијенти за радна места су:

<i>Редни број</i>	<i>Назив радног места</i>	<i>коефицијент</i>
1.	Секретар Института	25,01
2.	Библиотекар	19,05
3.	Самостални рачуноводствено-финансијски сарадник	23,05
4.	Службеник за јавне набавке	23,05
5.	Технички уређивач публикација Института	14,19
6.	Пројектни асистент у науци	19,05

Коефицијенти из Табеле 1 - примењиваће се од 01.09.2025. године.

Одлуку о утврђивању основице за обрачун зараде/плате доноси директор на основу Закона, одлука државних органа и расположивих финансијских средства најмање једном годишње.

Основица за обрачун зараде/плате из претходног става садржи обрачунате обавезе које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зараде, у складу са Законом.

## ***Утврђивање дела зараде/плате по основу руковођења - функционални додаци***

### ***Члан 46.***

За послове и радне задатке који захтевају посебно овлашћење и одговорност: послови које врши *Директор*-утврђује се додатак за руковођење у висини од 30% основне зараде и Институт га исплаћује из режијских трошкова утврђених Уредбом.

## ***Утврђивање зараде запосленом по основу остварених резултата рада***

### ***- радни учинак***

### ***Члан 47.***

Део зараде који се обрачунава по основу остварених резултата рада - по основу радног учинка одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама и то према следећим елементима:

- 1) Извршавање радних обавеза;
- 2) Квалитет обављеног посла:
  - ажурност у раду;
  - потпуност извршења радних обавеза и налога;
  - креативност у раду;
  - комуникативност и љубазност са запосленима и странкама;
- 3) Одговорност у раду:
  - успешност службе у организовању и координирању рада Института;
  - благовременост и тачност извршења радних обавеза и налога;
- 4) Рационално коришћење средстава Института:
  - одржавање трошкова на нивоу или испод планираних,
  - поједностављење поступака у свом раду и у раду Института;
- 5) Коришћење и поштовање радног времена:
  - долазак и одлазак са посла, као и боравак на послу према утврђеном радном времену;
  - коришћење радног времена у сврху обављања постојећих активности сваког запосленог у оквиру радног места;
- 6) Радно искуство;
- 7) Други елементи од значаја за оцену резултата рада - радног учинка утврђеног Уговором о раду;
- 8) Запосленом ангажованом на реализацији пројекта чији је Институт реализатор или учесник исплаћује се део зараде за радни учинак по основу обављеног посла на реализацији пројекта, на основу предвиђеног буџета пројекта, од прихода који Институт стиче по основу реализације пројекта, опредељеном за ову сврху и у складу са општим актом Института којим се уређује стицање и расподела сопствених прихода Института.

Остварени резултати рада - радни учинак се утврђује на месечном нивоу за сваког запосленог.

Одлуку о исплати дела зараде по основу тачака 1 - 7 овог члана доноси Директор Института у висини до 30% од основне зараде запосленог.

Одлуку о исплати месечног дела зараде по основу тачке 8. по основу обављеног посла на реализацији пројекта доноси Директор Института, на предлог руководиоца пројекта, узевши у обзир квалитет и обим обављеног посла и однос запосленог према радним обавезама које ови послови обухватају, и на основу информација из радних листа запослених, ангажованих на реализацији пројекта.

### ***Увећана зарада***

#### *Члан 48.*

Основна зарада запосленог може се увећати:

- 1) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у Институту, другој акредитованој НИО и институцијама основаним од истог нивоа власти (минули рад) - 0,4% од основице;
- 2) за прековремени рад - 26% од основице;
- 3) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 4) за рад ноћу и у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

#### *Члан 49.*

Одредбе чл. 47. и 48. Правилника не примењују се на запосленог са којим се закључује уговор о раду на одређено време за рад на пројекту.

Елементи за утврђивање основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде утврђују се уговором о раду, у складу са износом који је уговором о реализацији и финансирању пројекта, односно другим актом у вези са реализацијом пројекта, опредељен за ову сврху.

#### *Члан 50.*

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

Институт може донети одлуку о увођењу минималне зараде уколико у његовом пословању наступе потешкоће које га онемогућују да исплати зараду у висини утврђеној овим Правилником и уговором о раду.

Институт је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

#### *Члан 51.*

Институт је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун, најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун и исплата зараде се врши најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец, након извршене уплате од Министарства надлежног за научноистраживачку делатност.

Институт је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде са образложењем и разлозима због којих није извршена исплата. Обрачун из става 1. и 2. овог члана може се доставити запосленом у електронској форми.

### ***Накнада зараде***

#### *Члан 52.*

Запослени има право на накнаду зараде, и то за време:

- 1) одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- 2) годишњег одмора;
- 3) плаћеног одсуства;
- 4) војне вежбе;
- 5) одазивања на позив државног органа;
- 6) давања ткива и других органа у хумане сврхе;
- 7) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада у Институту.

#### *Члан 53.*

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

- 1) у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

#### *Члан 54.*

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, Институт може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

#### Члан 55.

Запослени има право на накнаду трошкова:

- 1) за долазак и одлазак са посла, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају уколико није обезбеђен бесплатан градски превоз;
- 2) и за време проведено на службеном путу изван седишта послодавца за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству на име дневница, трошкова пута и преноћишта у хотелу, за смештај и исхрану, за рад и боравак на терену, за исхрану у току рада.

#### Члан 56.

Запослени има право и на друга примања и то на:

- 1) отпремнину приликом одласка у пензију у висини две просечне зараде према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог, а чланови уже породице запосленог имају право на накнаду погребних трошкова у случају смрти запосленог у висини коју признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање;
- 3) јубиларну награду за 10, 20 и 30 година радног стажа у Институту, и то:
  - за 10. година, једну половину (1/2) просечне зараде,
  - за 20. година, једну просечну зараду и
  - за 30. година радног стажа, једну и по (1 ½) просечну зараду у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Јубиларне награде се исплаћују у години када се навршавају наведене јубиларне године, једном годишње, приликом обележавања дана оснивања Института.

Јубиларне награде не могу се исплаћивати ретроактивно.

Институт може запосленом да исплати и друга примања, по основу: солидарне помоћи, зајма и других примања у складу са финансијским могућностима и из средстава остварених на тржишту (сопствена средства).

Исплате из става 4. овог члана ће се вршити у складу са Законом, одлуком директора Института за текућу годину према финансијским могућностима и расположивим средствима у буџету Института за те намене.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

#### Члан 57.

Институт може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину. Одлуку о висини поклона из претходног става доноси директор

Института, у складу са законом и финансијским могућностима Института, а највише до висине не опорезованог износа који прописује Закон о порезу на доходак грађана.

#### *Члан 58.*

Институт може запосленима платити премију добровољног здравственог осигурања у складу са финансијским могућностима и из средстава остварених на тржишту (сопствена средства).

### ***Забрана конкуренције***

#### *Члан 59.*

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Института (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом у Институту стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Општим актом и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

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

### ***НАКНАДА ШТЕТЕ***

#### *Члан 60.*

За штету коју причини Институту, запослени одговара ако је учинио својом кривицом - намерно или крајњом непажњом. Степен непажње (обична или крајња непажња) цени се у односу на стандардни степен пажње која се тражи за обављање одређених послова.

Поступак за накнаду штете покреће непосредни руководиоца запосленог, а уколико он то одбије, комисија коју именује директор Института.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штета, утврђује комисија коју именује директор Института. Поступак утврђивања штете прописује комисија.

### ***УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА***

#### *Члан 61.*

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину у вредности од једне или више просечних месечних зарада исплаћених у Институту у месецу који претходи угрожавању;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад у Институту пре истека рока у ком је Институт дужан да му достави писмено упозорење за постајање разлога за отказ уговора о раду (осам радних дана).

Запослени коме је одређен притвор, удаљује се са рада првог дана притвора, док притвор траје.

#### *Члан 62.*

Удаљење запосленог са рада из члана 91. овог Правилника, може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Институт је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим Правилником, ако за то постоје оправдани разлози.

#### *Члан 63.*

За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

### **ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### *Члан 64.*

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
- 3) споразумом између Института и запосленог;
- 4) отказом уговора о раду од стране Института и запосленог;
- 5) смрђу запосленог;
- 6) у другим случајевима утврђеним Законом.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- ако је на начин прописан законом утврђено да је дошло од губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог надлежног органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
- ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
- у случају престанка рада Института, у складу са законом.

#### *Члан 65.*

Радни однос заснован на одређено време престаје истеком рока на који је заснован.

#### *Члан 66.*

Радни однос у Институту престаје кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Запосленом-истраживачу из става 2. овог члана може се продужити радни однос уговором са Институтом на одређено време у трајању до пет година, уколико има најмање 20 година радног искуства у научноистраживачкој делатности, пет година рада у Институту и ако је након стицања звања научни саветник испунио услове који су потребни за стицање научног звања научни саветник, у складу са овим законом.

Одлуку о продужењу радног односа истраживача из става 2. овог члана доноси директор Института, а одлуку о продужетку радног односа истраживача који је на дужности директора Института доноси Управни одбор Института.

Одлука из става 3. овог члана доноси се на предлог Научног већа и прибављеног позитивног мишљења надлежног матичног научног одбора.

Истраживач у научном звању коме је престао радни однос због одласка у пензију задржава звање које је имао у тренутку пензионисања.

#### *Члан 67.*

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Института и запосленог.

Пре потписивања споразума, Институт је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

#### Члан 68.

Запослени може Институту отказати уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Институту у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа, а због посебних услова финансирања од стране министарства дан престанка радног односа мора бити последњи календарски дан у текућем месецу.

Изјава запосленог да жели да откаже радни однос мора бити изричита и јасна. На основу писане изјаве запосленог да жели да откаже уговор о раду Директор доноси решење којим се утврђује дан престанка радног односа Запосленог.

#### Члан 69.

Институт може да откаже запосленом уговор о раду, у складу са законом, ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност Запосленог и његово понашање и то:

- ако запослени на остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно ако му престане научно звање а није покренуо одговарајући поступак избора у научно/истраживачко звање или реизбор у научно или истраживачко звање за које Закон о науци и истраживањима прописује право на реизбор;
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене законом или уговором о раду;
- ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- ако се не долази на посао 5 радних дана;
- ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у складу са законом;
- ако запослени злоупотреби право на одсуство са рада због привремене спречености за рад;
- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у складу са законом;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- у другим случајевима прописаним Законом.

#### Члан 70.

Институт може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

- 1) неизвршавање, односно несавесно, немарно или неблаговремено извршавање радних задатака и послова из Правилника о систематизацији радних места;
- 2) непоштовање било које одредбе овог Правилника о раду;
- 3) злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења радног места на које је распоређен;
- 4) неколигијални однос према запосленом који подразумева неакадемско опхођење, свађу и угрожавање живота и тела запослених као и морална права;

- 5) изостанак са научних конференција, симпозијума или сличних догађаја, за које је директор послао писмено обавештење о обавези присутности;
- 6) нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
- 7) повреде прописа и непредузимање мере заштите запослених, средстава рада и заштите животне средине;
- 8) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом и Статутом Института процедурама, упутствима и другим актима Института;

#### *Члан 71.*

Институт може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то:

- 1) недостављање или кашњење у достављању извештаја о обављеном задатку, службеном путу, вести за публикације и интернет страницу Института, извештаја о стручном усавршавању у складу са одлукама Института, извештаја о јавном наступу везаном за активности Института у складу са одлуком Института;
- 2) кашњење у обављању добијених задатака, односно било које друго кашњење на раду или у вези са радом;
- 3) необавештавање о свом ангажовању у акредитованим образовним институцијама.

#### *Члан 72.*

Институт може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 69 - 70. овог Правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Институт запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 72. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### *Члан 73.*

Институт је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 78 - 71. овог Правилника запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Институт је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

## *Поступак у случају отказа*

### *Члан 74.*

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку. Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама Института, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако Институт запосленом није могао да достави решење лично у радним просторијама, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли Института и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним. Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или решењем није остављен други рок. Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

### *Члан 75.*

Институт је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим Правилником и уговором о раду и то најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

## *Посебна заштита од отказа уговора о раду*

### *Члан 76.*

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

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

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

### *Члан 77.*

Институт не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

## **ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### *Члан 78.*

У остваривању појединачних права из радног односа, запослени има право да захтева и остварује заштиту својих права на начин утврђен законом и овим Правилником.

О правима и обавезама запосленог из радног односа одлучује Директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 2. овог члана даје се у писменом облику. Првостепено решење донето од стране Директора је коначно, уколико законом није другачије одређено.

### *Члан 79.*

Запослени који није задовољан отказом уговора о раду, односно коначним решењем надлежног органа којим је одлучено о његовом праву, обавези или одговорности, или кад је сазнао за повреду права има право да покрене спор код надлежног суда ради заштите својих права, у року од 60 дана од дана достављања отказа уговора о раду, односно решења, односно од дана сазнања за повреду права.

## **ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### *Члан 80.*

За остваривање права запослених која су предвиђена овим Правилником, одговоран је Директор.

### *Члан 81.*

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења.

Правилник објавити на интернет страни Института и обавестити запослене о његовој садржини путем средства електронске комуникације.

  
ДИРЕКТОР ИНСТИТУТА  
Проф. др Предраг Марковић