

Етнографски институт САНУ

број 382/1

датум 18 месец XII година

Београд

1

**ЕТНОГРАФСКИ ИНСТИТУТ
САНУ**

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ЕТНОГРАФСКОГ ИНСТИТУТА
САНУ**

Београд, децембар 2020. године

На основу члана 3. став 2. и 6. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- Одлука УС РС и 113/17 и 95/2018-аутентично тумачења), члана 130. Закона о науци и истраживању („Сл. Гласник РС“ 49/19), члана 35. став. 1. Тачка 7 Закона о Српској академији наука и уметности («Службени гласник РС», бр. 18/2010) и чланова 17. став 1. тачка 8., 36. и 38. Статута Етнографског института САНУ број 326/3 од 12.11.2020. године, Управни одбор Етнографског института САНУ доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЕТНОГРАФСКОГ ИНСТИТУТА САНУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Овим правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са Законом о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- Одлука УС РС и 113/17 и 95/2018-аутентично тумачења), уређују се права, обавезе одговорност запослених у Етнографском институту САНУ (у даљем тексту: *Послодавац*) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

Сви термини који су у овом Правилнику означени положаји, професије, односно занимања и звања, изражени у граматичком мушким роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на која се односе.

Члан 2

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и других важећих прописа.

Члан 3

Правилник се доноси на неодређено време и примењује се на све запослене.

Члан 4

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Члан 5

Поред права, уређених важећим прописима, запослени има право и на друге облике заштите у складу са овим Правилником.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 6

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

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 7

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. тачка 2. Закона о раду.

2. Запослени у Институту

Члан 8

Запослени у Институту, јесу: истраживачи, административно – техничко и помоћно особље.

3. Заснивање радног односа

Члан 9

Истраживачи, административно – техничко и помоћно особље заснивају радни однос у Институту, у складу са законом којим се уређује рад и законом којим се уређује научноистраживачка делатност.

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

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

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

Избор у наведена звања врши се у складу са законом којим се регулише научноистраживачка делатност, општим и појединачним актима Института.

4. Истраживачка радна места

Члан 10

Звање истраживач – приправник стиче кандидат који има завршен други степен академских студија који му омогућава упис на докторске академске студије, са просечном оценом најмање осам (8,00) и има уписане докторске студије. Истраживач – приправник бира се на период од три године, а звање стиче одлуком научног већа Института, а на основу извештаја комисије коју је Веће именовало.

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

Истраживач – приправник нема право реизбора и уколико не испуни услове за унапређење у више звање, престаје му радни однос.

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 (8,00), бави се научноистраживачким радом и има бар један објављен рецензиран научни рад. 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 то веће именовало.

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

Најмања просечна оцена из ст. 1. и 3. овог члана мора се остварити на сваком од претходних нивоа студија појединачно.

5. Научна радна места

Члан 11

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 постојећег звања за кандидате који нису испунили услов за избор у више научно звање. Ближи услови за реизбор, као и поступак реизбора уређују се актом из члана 30. став 1. тачка 5) Закона о науци и истраживањима.

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 рока на који су стечена, избором у више звање или одузимањем звања.

Члан 12

Истраживачу у научном звању после проведених пет година рада у Институту може се на лични захтев одобрити плаћено одсуство у трајању до једне године, ради стручног и научног усавршавања у иностранству или писање монографије.

Члан 13.

Унутрашња организација, врста и број радних места на којима се распоређују запослени у Институту, као и начин и поступак заснивања радног односа, уређују се у складу са одредбама Законом о Српској академији наука и уметности и законом којим се уређује научноистраживачка делатност, склопљеним уговором са надлежним министарством за научноистраживачку делатност и другим позитивноправним прописима, закона којим је регулисан рад, општим и појединачним актима Института.

4. Уговор о раду

Члан 14.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

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

Члан 15

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

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

Члан 16

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

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 17

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врста радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;

- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из став 1. тачка 11-13. Закона о раду, ако су они утврђени законом, колективним уговором 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.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

5. Ступање на рад

Члан 18

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Члан 19

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са Законом о раду или њихову копију држи у седишту.

Послодавац је дужан да на основу уговора о раду или другог уговора о обављању послова закљученог у складу са релевантним прописима поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.

6. Пробни рад

Члан 20

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

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

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду

7. Радни однос на одређено време

Члан 21

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлогима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дуже од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом из става 2. овог члана.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Ако је уговор о раду на одређено времене закључен супротно одредбама овог правилника или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за који је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

8. Радни однос са непуним радним временом

Члан 22

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Члан 23

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Члан 24

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

9. Приправници

Члан 25

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радио краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

III УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 26

Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4 овог члана има право на накнаду за рад која има карактер зараде, увећане за 30 % (на нето износ) по основу руковођења и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца Управни одбор Етнографског института САНУ.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 27

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

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

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

V РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 28

Пуно радно време износи 40 часова недељно, уколико Законом о раду није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

2. Непуно радно време

Члан 29

Непуно радно време, у смислу Закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Прековремени рад

Члан 30

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

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

4. Распоред радног времена

Члан 31

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Радни дан, по правилу траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

5 Прерасподела радног времена

Члан 32

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 ч

Члан 33

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 34

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

VI ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 35

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 36

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа послана не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 37

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако Законом о раду није другачије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 38

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа послана и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 39

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом о раду.

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

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са Законом о раду.

2) Дужина годишњег одмора

Члан 40

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

Законски минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

А) доприноса у раду до 5 радних дана

Б) степена стручне спреме и то:

- за послове за које се захтева I-II степен стручне спреме	- 1 радни дан,
- за послове за које се захтева III-IV степен стручне спреме	- 2 радна дана,
- за послове за које се захтева V степен стручне спреме	- 3 радна дана,
- за послове за које се захтева VI-VII степен стручне спреме	- 4 радна дана,

- за послове за које се захтева VIII степен стручне спреме - 5 радних дана

Ц) радног искуства до 5 година	-1 радни дан
радно искуство од 5 до 15 година	- 3 радна дана,
радно искуство преко 15 година	- 5 радних дана

Самохраном родитељу са дететом до 15 година живота, као и родитељу који има троје и више деце до 15 година живота, дужина годишњег одмора утврђена у смислу става 1 овог члана увећава се за 2 радна дана.

Члан 41

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

3) Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 42

У случају престанка радног односа послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у предходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмара.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

4) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 43

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 69. Закона о раду (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

5) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 44

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породиљског

одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

6) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 45

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

Послодавац 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.

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

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 46

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се општим актом и уговором о раду.

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

1) пет радних дана због смрти члана уже породице;

2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од трајања утврђеног у смислу ст. 1. и 3. овог члана.

Члан 47

Истраживачу у научном звању и истраживачу-сараднику, после проведених пет, односно три године рада 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 Института.

6. Неплаћено одсуство

Члан 48

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Члан 49

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужења војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закон о раду;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1 овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1 и 2 овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзулярна и друга представништва.

Члан 50

У време породиљског одсуства, боловања дужег од три месеца, обављања јавне функције, стручног усавршавања, као и у случајевима када истраживач из оправданих разлога није у могућности да се бави научноистраживачким радом, рокови за избор у више звање и радни однос мирује и неће се урачуњавати у рок за избор, односно реизбор.

7. Заштита личних података

Члан 51

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

8. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 52

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породиљско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 53

Запослена жена има право на породиљско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породиљског одсуства из члана 94. став 2. Закона о раду.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породиљско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 94. став 5. Закона, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 54

Право да користи породиљско одсуство у трајању утврђеном у члану 94. став 3. Закона о раду има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породиљског одсуства.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 55

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекивање спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар надлежан за рад и министар надлежан за здравље.

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 56

Запослени има право на одговарајућу зараду и исплаћује се у складу са одредбама Закона о Српској академији наука и уметности, прописом којим се регулише научноистраживачка делатност, потписаним уговором са надлежним министарством за научноистраживачку делатност, којим се регулише реализација и финансирање научноистраживачког рада Института и другим позитивно правним прописима који регулишу ову делатност, као и одредби уговора о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана – ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају на зараде.

2. Накнада зараде

Члан 57.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде за предходних 12 месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе или одазивања на позив државног органа,

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другчије одређено.

Члан 58

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

- у висини 65% просечне зараде у предходних 12 месеци 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, ако законом није другчије одређено.

- у висини 100% просечне зараде у предходних 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, ако законом није другчије одређено.

3. Накнада трошкова

Члан 59

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о рад и то:

- за одлазак и долазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- за време проведено на службеном путу у иностранству;
- за време проведено на службеном путу у земљи;

- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

4. Накнада за превоз на рад и са рада

Члан 60

За коришћење превоза за долазак на рад и одлазак са рада исплаћује се накнада у висини цене месечне претплатне карте у градском, приградском односно међуградском саобраћају.

5. Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 61

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

VII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 62

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 послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

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

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

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 63

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2 овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује послодавац у складу са општима актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5 овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете

Члан 64

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и општим актом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа из Закона о науци и истраживању

Истраживача

Члан 65

Истраживачу у Институту, радни однос престаје по сили закона када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигуранања.

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

Мировање рокова за избор у звања

Члан 66

У време породиљског 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.

Члан 67

Разлози из Закона о Раду

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним Законом о раду.

Члан 68

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) 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;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 69

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 70

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дуже од 30 дана.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 71

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понешање и то:

1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа односно из члана 79 Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100 Закона о раду.

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

- 1) Ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) Ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) Ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) Ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) Ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

- 1) Ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) Ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду.
- 3) Ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) Због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) Ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за за заснивање радног односа;
- 6) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

5. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 72

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложение и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен 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 смислу члана 194. Закона о раду.

6. Поступак у случају отказа

a) Рок застарелости

Члан 73

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и ст. 2. и 3. Закона о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) Закона о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

б) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 74

Уговор о раду отказује се решењем, у писменом облику, и обавезно садржи образложение и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен 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 смислу члана 194. Закона о раду.

7. Незаконити отказ

Члан 75

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да

му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 76

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

- 1) у правном лицу - надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте;
- 2) код послодавца који нема својство правног лица - предузетник или лице које он овласти.

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

1. Заштита појединачних права

Члан 77

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 78

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

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 79

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 80

Послодавац може за обављање послова из своје делатности, који по својој природи не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да са одређеним лицем закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;

- 2) запосленим који ради непуно радно време-до пуног радног времена;
- 3) корисником старосне пензије
- 4) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 81

Послодавац може са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који нису у оквиру делатности Института и нису систематизована радним местом у Институту, а који имају за предмет самосталну израду или поправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Својинска права на резултатима истраживања

Члан 82

Послодавац има првенствено право коришћења научних, стручних и других радова остварених у оквиру радног односа и задатака радника Института, који се одредбама закона којим се регулишу ауторска права сматрају ауторским делом.

Послодавац је дужан да приликом објављивања радова наведе име аутора.

Члан 83

Резултати истраживања финансирали средствима из буџета Републике Србије, припадају акредитованим научноистраживачким организацијама које су реализовале истраживања (у даљем тексту: реализација истраживања).

Радници Института, у својим радовима које објављују изван Института могу користити податке и резултате истраживања Института само уз претходну сагласност директора и уз навођење порекла коришћења податка.

Сва интелектуална својина настала кроз програм институционалног финансирања регулише се искључиво општим актом научноистраживачке организације којим се уређује заштита интелектуалне својине.

Члан 84

Ако Институт није у могућности да сам објави потпуно припремљен рукопис за публиковање, може његово објављивање да уступи некој издавачкој кући или аутору, односно да га заједнички објаве уз обавезно означавање, на

видном месту да је резултат рада у Институту или на неком од пројектата Института.

Ако Институт у року од годину дана, од дана предаје рукописа припремљеног за штампу, не донесе одлуку о објављивању рада аутор има право да га публикује код другог издавача.

Одлуку о публиковању из став 1. и 2. овог члана доноси Научно веће Института.

Научно веће на предлог директора може дозволити аутору да објави рад пре истека рока наведеног у ст. 2. овог члана, под условима наведеним одредбама закона којим се регулишу ауторска права.

Радници Института и друга лица могу користити документацију Института, по предходно прибављеној сагласности директора, а уз одобрење библиотекара уз обавезно навођење података о власништву, аутору и ознакама фонда.

XII НАДЗОР

Члан 85

Надзор над применом овог правилника врши надлежни органи у складу са законом.

Члан 86

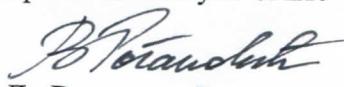
Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Института.

Члан 87

Ступањем на снагу Правилника о раду Етнографског института САНУ престаје да важи Пословник о раду Етнографског института САНУ број 405/2 од 23.12.2014. године.

Председник
Управног одбора Етнографског института САНУ




Др Владимир Рогановић

Правилник о раду Етнографског института САНУ број: 384/1 од 18.12.2020. године истакнут је на огласној табли у седишту Етнографског института, Кнез Михаила 36/IV, Београд, дана 21.12.2020. године.

Правилник о раду Етнографског института САНУ ступа на снагу дана 29.12.2020. године.

Председник
Управног одбора Етнографског института САНУ

Др Владимир Рогановић