

На основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005,54/2009,32/2013 и 75/2014),Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија ,аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе ("Службени гласник РС"бр.10/2015) и члана 32.Статута Народног музеја Ваљево-Установе културе од националног значаја, Управни одбор Народног музеја Ваљево –Установе културе од националног значаја, дана 02.10. 2015. године, доноси

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ НАРОДНОГ МУЗЕЈА ВАЉЕВО-УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ ОД НАЦИОНАЛНОГ ЗНАЧАЈА**

### **ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Народног музеју Ваљево-Установи културе од националног значаја (у даљем тексту: запослени) и Народног музеја Ваљево –Установе културе од националног значаја(у даљем тексту: послодавац),у складу са законом и посебним прописима(у даљем тексту:закон).

У случају да се појединим одредбама Правилника утврђују мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, непосредно ће се примењивати закон.

На права и обавезе која нису утврђена Правилником, непосредно се примењује закон.  
Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене код послодавца.

#### **Члан 2.**

Овим Правилником се уређују:

- заснивање радног односа,
- радно време,одмори и одсуства,
- заштита запослених,
- плата, накнада плате и друга примања,
- накнада штете,
- престанак радног односа,
- остваривање и заштита права запослених и
- друга питања од значаја за запослене и послодавца.

#### **Члан 3.**

О правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује директор.  
За одлучивање о појединим правима ,обавезама или одговорности запосленог ,директор може да овласти и друго лице ,у складу са законом.

### **ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА**

#### **1.Права запослених**

#### **Члан 4.**

Запослени има, у складу са законом и овим Правилником ,право на:

- одговарајућу плату,
- безбедност и здравље на раду,
- здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости,
- материјално обезбеђење за време привремене незапослености,
- заштиту од злостављања на раду и
- право на друге облике заштите у складу са законом и овим Правилником.

## **2.Обавезе запослених**

### **Члан 5.**

Запослени је дужан да:

- савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- поштује организацију рада и пословања као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
- обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,
- се по одлуци директора стручно усавршава, када то захтева потреба процеса рада и
- друге обавезе у складу са законом и овим Правилником.

## **3. Обавезе послодавца**

### **Члан 6.**

Послодавац је дужан да:

- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад, у складу са законом и другим прописима,
- запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду,
- запосленом пружи обавештење о прописима о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и прописа о забрани злостављања на раду,
- у случајевима утврђених законом затражи мишљење синдиката или мишљење представника кога одреди запослени,
- организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом од стране директора, односно одговорног лица или запослених и
- организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у складу са законом.

### **Члан 7.**

Запослени је дужан да се:

- уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања и
- одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

### **Члан 8.**

Послодавац, из редова својих запослених одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

## **Члан 9.**

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности ,одговорност,тачност и поузданост,комуникативност и тактичност у међуљудским односима ,као и способност за сарадњу.

Лице за подршку треба да посаветује и предложи могуће правце за даље деловање и да објасни улоге лица,која су према закону укључена у поступак за заштиту од злостављања и случајеве у којима није поребно покретање поступка посредовања.

## **Члан 10.**

Поступак за заштиту од злостављања спроводи се у складу са законом.

## **ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 11.**

Радни однос код послодавца може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Општим актом из става 1. овог члана уређује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

### **Члан 12.**

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду, у складу са законом.

Уговор о раду закључују послодавац и запослени у писаном облику пре ступања запосленог на рад .

Уговор о раду у име послодавца потписује директор.

### **Члан 13.**

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

## **Ступање на рад**

### **Члан 14.**

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду, а ако 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 (случајеви више силе) или ако се директор установе и запослени договоре.

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

## **Пробни рад**

### **Члан 15.**

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.

Уговором о раду мора се утврдити дужина трајања пробног рада.

## **Члан 16.**

За време трајања пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од 5 радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

## **Члан 17.**

Пробни рад не може да се уговори са приправником.

## **Члан 18.**

За време пробног рада, радне и стручне способности запосленог на пробном раду утврђује директор у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца .

Запосленом на пробном раду, уколико није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаће радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

## **Радни однос на неодређено и одређено време**

### **Члан 19.**

Зависно од потреба процеса рад код послодавца, радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба као и у другим случајевима утврђеним законом.

Радни однос на одређено време постаје радни однос на неодређено време ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен.

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

### **Члан 20.**

Радни однос заснива се по правилу ,са пуним радним временом. Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, у складу са законом.

Запослени који са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду ,осим ако за поједина права законом ,овим Правилником и уговором о раду није другачије одређено.

## **Приправници**

### **Члан 21.**

Ако су Правилником о организацији и систематизацији послова утврђена радна места на којима се заснива радни однос са приправником, за приправника се може примити лице са високом, вишом или средњом стручном спремом, које први пут заснива радни однос ради оспособљавања за самосталан рад.

Начин оспособљавања приправника за самостално обављање посла, као и начин , време и програм полагања приправничког испита, утврђује директор на предлог запосленог који је одређен за спровођење обуке приправника.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права по основу радног односа, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

## **Члан 22.**

Приправнички стаж траје:

- за приправника са средњим нивоом образовања - 6 месеци,
- за приправника са струковних студија - 10 месеци,
- за приправника са високим нивоом образовања - 12 месеци.

## **Члан 23.**

Радни однос са приправником може се засновати на неодређено и одређено време.

Директор може одлучити да приправник, који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено време ако је показао задовољавајуће радне и стручне способности.

## **Волонтерски рад**

### **Члан 24.**

Директор може, у складу са законом, да буде организатор волонтирања, али са волонтерима се не закључује уговор о раду, будући да се волонтерским радом не стичу права, одговорности и обавезе из радног односа.

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

### **Члан 25.**

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

Радни однос се заснива уговором о раду који закључују директор и орган утврђен Статутом.

Када је за директора именовано лице које је већ запослено у истој установи културе односно код истог послодавца на неодређено време, са њим се закључује анекс уговора о раду, у складу са законом и ставом 2. овог члана.

Ако директор закључи уговор о раду, има право на зараду за обављени рад и време проведено на 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 6. овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

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

### **Члан 26.**

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада, у складу са одлуком директора.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, обезбеђују се из средстава послодавца, у висини одређеној одлуком директора а све у складу са финансијским планом у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода.

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

## **РАДНО ВРЕМЕ**

### **Појам радног времена**

#### **Члан 27.**

Радно време је временски период у коме је запослени дужан односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа који се образују актима послодавца и органа управљања установе.

### **Пуно и непуно радно време**

#### **Члан 28.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

### **Прековремени рад**

#### **Члан 29.**

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима предвиђеним законом.

Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) у случајевима:

- више силе,

- повећања обима посла,

- када постоји потреба да се заврши одређен процес рада чије се трајање није могло предвидети а чије би прекидање нанело знатну материјалну штету послодавцу и

- да се отклони квар на средствима рада.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

Одлуку о прековременом раду доноси директор установе или лице које он одреди.

Запосленом се, пре почетка обављања прековременог рада, издаје налог за прековремени рад са разлога и трајањем прековременог рада, сем у случају више силе или другог изненадног и неодложног разлога, када се запослени усмено обавештава о потреби обављања прековременог рада.

### **Распоред радног времена и прерасподела радног времена**

#### **Члан 30.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

### **Члан 31.**

Радну недељу и распоред радног времена послодавац може да организује на други начин кад природа посла и организација рада то захтева .

О распореду и промени распореда радног времена, директор је дужан да обавести запослене најмање 5 дана унапред, осим у случајевима увођења прековременог рада.

У случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности ,директор је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у року краћем од 5 дана али не краћем од 48 часова унапред.

О распореду радног времена ,послодавац доноси писану одлуку о распореду радног времена,у складу са потребама процеса рада.

### **Члан 32.**

Прерасподела радног времена може да се изврши ако то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена, извршење одређеног посла у одређеном року и природа радног процеса и тренутне потребе посла.

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 часова недељно.

## **Ноћни рад и рад у сменама**

### **Члан 33.**

Због потреба процеса рада послодавац може да уведе ноћни рад и рад у сменама,у складу са законом.

## **ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **Одмор у току рада, дневни и недељни одмор**

### **Члан 34.**

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

Запослени који ради дуже од 4 а краће од 6 часова дневно имају право на одмор у току рада у трајању од 20 минута.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује континуитет рада ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и када се ради са странкама.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа,ако законом није другачије одређено..

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно коме се додаје време дневног одмора из става 4.овог члана.

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

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

## Годишњи одмор

### Члан 35.

Запослени има право на годишњи одмор 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 послодавца.

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора утврђеног у складу са критеријумима из овог правилника )има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

### Дужина годишњег одмора

### Члан 36.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана ,с тим да се овај законски минимум увећава на основу следећих критеријума:

#### 1. По основу стручне спреме:

- основно образовање,образовање у трајању од три године и средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,
- високо образовање на студијама првог степена - 3 радна дана и
- високо образовање на студијама другог степена - 4 радна дана.

#### 2. По основу радног искуства:

- до 5 година радног стажа - 1 радни дан,
- од 5 - 10 година радног стажа - 2 радна дана,
- од 10 - 20 година радног стажа - 3 радна дана,
- од 20 - 30 година радног стажа - 4 радна дана и
- преко - 30 година радног стажа - 5 радних дана.

#### 3. Самохраном родитељу са дететом до 15 година

- 3 радна дана

#### 4. Особи са инвалидитетом

- 3 радна дана и

#### 5. Запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју-3 радна дана

### Члан 37.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна 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 урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени, за време коришћења годишњег одмора, привремено неспособан за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

### Члан 38.

Годишњи одмор може се користити у непрекидном трајању или у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године,водећи рачуна да се у сваком периоду на одређеним пословима обезбеди одговарајућа замена ,односно несметано функционисање процеса рада.



### **Члан 39.**

Запослени користи годишњи одмор по плану коришћења годишњег одмора, који утврђује директор установе после консултације са запосленима, а ван тог плана ако то захтевају потребе процеса рада или друге изузетне околности.

Директор установе доноси решење о коришћењу годишњег одмора које се запосленом доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора

### **Члан 40.**

Време за коришћење годишњег одмора може да се измени ако то захтева потреба посла.

Запосленом се може доставити решење у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

### **Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

### **Члан 41.**

Запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство уз наканду зараде(плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, и то у случају:

- ступања запосленог у брак - 7 радних дана,
- склапање брака детета запосленог- 3 радна дана,
- порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим - 5 радних дана,
- теже болести члана уже породице запосленог – до 7 радних дана,
- смрти члана уже породице – 5 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства – 3 радна дана,
- заштите и отклањања штетних последица, проузрокованих елементарним непогодама - 5 радних дана,
- полагања испита у оквиру стручног усавршавања,за сваки испит - 2 радна дана,
- добровољног давања крви – 2 узастопна радна дана рачунајући и дан давања крви,
- поласка детета запосленог у први разред основне школе -2 радна дана,
- одсуствовање са посла око синдикалних активности уз достављање пратеће документације - до 7 радних дана и
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета – 7 радних дана
- полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у који спадају послови које запослени обавља,израда докторске дисертације ,учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања ,а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених – до 7 радних дана и
- смрти сродника (рођака) – до 2 радна дана.

Плаћено одсуство одобрава се ,на писани захтев запосленог под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Чланови уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи и усвојиоци и стараоци.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити ,у току календарске године ,највише до 7 радних дана ,осим у случајевима из става 1.алинеје 1,2 3,7, 9,11,12 и 13 овог члана ,који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

#### **Члан 42.**

Запослени има право на плаћено одсуство за време верских празника у случајевима и под условима утврђених законом.

#### **Неплаћено одсуство и мировање радног односа**

#### **Члан 43.**

Запосленом се може одобрити одсуство без накнаде зараде(неплаћено одсуство) до 30 дана у једној календарској години ,ако то дозвољава процес рада у случају:

-полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у које спадају послови које запослени обавља ,учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања ,када је запослени по истом основу искористио своје право на плаћено одсуство,

-стручног усавршавања за које запослени нема право на плаћено одсуство,

-лечења или неговања члана уже породице,

-учешћа у културним и спортским активностима у својству извођача ,уз приложени позив,

-обављање приватних послова-до 3 радна дана и

-за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству –до 5 радних дана.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од 30 дана у једној календарској години ,ако то допушта процес рада.

#### **Члан 44.**

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор установе на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

#### **Члан 45.**

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују сва права и обавезе из радног односа.

#### **Члан 46.**

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада под условима и у случајевима мировања радног односа прописаним законом.

### **ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 47.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом, на заштиту личних података, на заштиту омладине,на заштиту материнства,на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета,на одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе као и права на заштиту особа са инвалидитетом и запосленог са посебним сметњама а све у складу са законом.

#### **Члан 48.**

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 очекиване спречености за рад, а у случају теже болести ,уместо запосленог ,потврду достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

## **ПЛАТА, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Плата и додатак на плату**

#### **Члан 49.**

Запослени има право на одговарајућу плату у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Плата запосленог, из става 1. овог члана, чини:

- плата коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
- додатак на плату,
- накнада плате и
- друга примања.

#### **Члан 50.**

Плата запосленог исплаћује се у новцу.

Плата запосленог исплаћује се у једном делу.

Плата запосленог може да се исплаћује и у два дела.

Први део плате исплаћује се до 5. у текућем месецу за претходни месец, а други део плате, који представља разлику остварене зараде запосленог и исплаћеног износа зараде, исплаћује се до 25. за претходни месец, ако за то постоји могућност условљена исплатом од стране оснивача.

Запосленом се приликом сваке исплате плате доставља обрачун плате, који представља извршну исправу.

#### **Члан 51.**

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате у складу са законом.

Основица за обрачун плата утврђује се у складу са законом којим се уређују плате у јавним службама а коефицијент је утврђен уредбом којом су утврђени коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

#### **Члан 52.**

Запослени има право на додатак на плату по основу:

- прековременог рада – 26 % од основице,
- за рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан – 110 % од основице,
- за рад ноћу – 26 % од основице.

Запослени има право на увећану плату по основу година радног стажа (минули рад) и то у висини од 0,4% цене рада радног места на коме запослени ради за сваку пуну годину пензијског стажа код послодавца у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама.

#### **Члан 53.**

Увећање, као и умањење дела плате на основу радног учинка у складу са чланом 12. Закона о платама у државним органима и јавним службама, одређује се на основу квалитета, благовремености и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама и поштовању радне дисциплине.

Стандардни радни учинак подразумева извршење радних задатака за пуно радно време у трајању од 40 часова недељно, као и потпуно и квалитетно извршење радног задатка.

Увећање или умањење плате по основу оцене радног учинка и односа запосленог према радним обавезама не може укупну плату запосленог увећати ни умањити више од 30%.

Одлуку о увећању и умањењу плате по основу оцене радног учинка и односа запосленог према радним обавезама, за сваки месец, на основу извештаја запослених и директног увида и објективне процене, доноси директор.

Директор прописује форму и учесталост извештаја за запослене, сходно природи радног места и обиму и природи тренутних активности.

#### **Члан 54.**

Приправнику који је засновао радни однос, цена рада се утврђује у висини од 80% од основне плате радног места на које се прима као приправник.

### **НАКНАДА ПЛАТЕ**

#### **Члан 55.**

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

- за време коришћења годишњег одмора,
- за време одсуствовања у дане државног и верског празника који је нерадни дан,
- за време плаћеног одсуства,
- за време војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

#### **Члан 56.**

Запослени има право на накнаду плате за време одсуства са рада због привремене неспособности за рад и то:

- за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада и
- ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако законом није другачије одређено.

#### **Члан 57.**

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне плате 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, послодавац може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

#### **Члан 58.**

Запослени има право на накнаду плате у висини од 60% просечне плате у претходних 12 месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања услова за безбедност и заштиту здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

## **НАКНАДА ТРОШКОВА**

### **Члан 59.**

Запослени остварује право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада под условом да станује на раздаљини већој од дужине једне станице градског превоза.

Накнада се остварује у висини цене претплатне карте у јавном саобраћају, сразмерно броју проведених радних дана на послу.

Каснија промена места становања не обавезује Послодавца да запосленом повећа износ накнаде трошкова превоза.

### **Члан 60.**

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи, у висини од 5% просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну а трошкови ноћења до износа цене хотела са 3(три) и 4(четири) звездице.

### **Члан 61.**

Ако је службено путовање краће од 8 часова, запосленом припада само накнада путних трошкова.

Запослени има право на пола дневнице уколико на службеном путу проведе дуже од 8 часова а мање од 12 часова.

Запослени има право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе дуже од 12 часова.

### **Члан 62.**

При поласку на службени пут запослени има право на аконтацију у висини планираних трошкова.

### **Члан 63.**

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству ,у складу са прописима о накнади трошкова државних службеника и намештеника.

### **Члан 64.**

Накнада за коришћење сопственог аутомобила у пословне сврхе утврђује се у складу са Правилником о коришћењу сопственог аутомобила у службене сврхе који је донео Послодавац.

### **Члан 65.**

Запослени има право на накнаду трошкова за смештај и исхрану за рад и боравак на терену,ако смештај и исхрана нису обезбеђени без накнаде.

## **ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Отпремнина и јубиларна награда**

#### **Члан 66.**

Послодавац ће запосленом исплатити отпремнину због престанка радног односа ради одласка у пензију у висини три просечне плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина. За исплату отпремнине узима се најповољнији просек (просек плате у установи или просек зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији ,према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику).

Сходно финансијским могућностима установе запослени има право на исплату јубиларне награде и то:

- за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата,
- за 20 година рада проведеног у радном односу , две плате,
- за 30 година рада проведеног у радном односу ,три плате и
- за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

За исплату јубиларних награда узима се најповољнији просек који претходи исплати(просек плате у установи или просек зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда).

Сходно финансијским могућностима установе запосленом може да се исплати јубиларна награда поводом јубилеја установе у висини утврђеној одлуком директора.

### **Солидарна помоћ**

#### **Члан 67.**

Сходно финансијским могућностима установе запосленом се може исплатити солидарна помоћ у следећим случајевима:

- помоћ у случају дуге или теже болести запосленог или члана његове уже породице,
- набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице ,уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом,
- здравствене рехабилитације запосленог,уколико иста није остварена са посебним законом,
- настанка теже инвалидности запосленог,
- набавке лекова за запосленог и члана његове уже породице,
- помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља,
- помоћ за ублажавање последица елементарних непогода и
- месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен-до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији ,без припадајућих пореза и доприноса.

Висина помоћи у току године , у случајевима утврђеним у ставу 1.алинеје 1-7 овог члана ,признаје се на основу уредне документације ,а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

## **Помоћ у случају смрти**

### **Члан 68.**

Сходно финансијским могућностима установе у случају смрти запосленог, или члана уже породице, послодавац ће исплатити породици, односно запосленом, новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну, а највише до неопорезивног износа ,у складу са прописима којим се уређује порез на доходак грађана

Чланови уже породице, у смислу става 1. овог члана, јесу брачни друг и деца запосленог.

### **Члан 69.**

Свим запосленима у установама културе на које се односи закон о ауторским и сродним правима припада накнада ,у складу са законом.

### **Члан 70.**

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу.

Висина Божићне награде се исплаћује у складу са Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком Послодавца ,до износа неопорезованог дела ,најкасније до 31.децембра текуће године ,уз претходно прибављено мишљење синдиката.

### **Члан 71.**

Запосленом се може исплатити и дневна накнада за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије ,према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

## **ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

### **Измена уговорених услова рада**

### **Члан 72.**

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

- ради премештаја на други одговарајући посао, односно исте врсте и степена стручне спреме који су утврђени уговором о раду ,због потреба процеса и организације рада,

- ради премештаја у друго место рада код истог послодавца ,у складу са чланом 75.овог Правилника и у складу са законом,

- ради упућивања на рад на одговарајући посао, односно исте врсте и степена стручне спреме који су утврђени уговором о раду, код другог послодавца,у складу са чланом 75.овог Правилника и у складу са законом,

- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге

послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права,

- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања која су садржана уговором о раду и

- у другим случајевима утврђених законом и уговором о раду.

### **Члан 73.**

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у одређеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у одређеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим правилником, оспорава законитост анекса уговора.

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

### **Члан 74.**

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено распоређен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 73. овог Правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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.

У случају закључења анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за поступак анекса уговора о раду утврђен у члану 73. овог Правилника.

## **Премештај у друго радно место и упућивање на рад код другог послодавца**

### **Члан 75.**

Запослени може бити премештен у друго место рада, као и привремено упућен на рад код другог послодавца, у складу са законом.

## **КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 76.**

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, а у складу са законом.

## **НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 77.**

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

#### **Члан 78.**

Постојање штете,њену висину, околности под којима је она настала, податак ко је штету проузроковао и друге околности, утврђује трочлана комисија коју образује директор установе.

На основу спроведеног поступка од стране комисије из става 1.овог члана прави се записник у коме се наводи постојање штете и њена висина,име и презиме запосленог који је штету проузроковао,као и друге околности битне за утврђивање штете(изјава запосленог,сведока,вештака,одговорност и др.)

На основу записника из става 2.овог члана директор одлучује о висини и начину накнаде проузроковане штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама 2. и 3.овог члана ,о накнади штете одлучује надлежни суд.

#### **Члан 79.**

Ако запослени претрпи повреду на раду, или у вези са радом, или штету на раду, послодавац је дужан да му накнади штету у складу са законом и овим Правилником.

Постојање штете, њену висину,околности под којима јенастала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује ,утврђује посебна трочлана комисија коју образује директор у сарадњи са синдикатом.

Ако се у року од 30 дана од дана настанка штете запослени и и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

### **УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

#### **Члан 80.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у складу са законом и то:

-ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом-удаљење може да траје до правоснажног окончања тог поступка,

-ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду –удаљење може да траје најдуже три месеца ,

-ако је природа повреде радне обавезе ,односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180.став 1.Закона о раду и

-ако је запосленом одређен притвор-удаљење траје за све време трајања притвора.

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

Под имовином веће вредности из става1.алинеја 2.овог члана подразумева се имовина послодавца процењене вредности веће од 500.000,00динара.

## **ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Разлози за престанак радног односа**

#### **Члан 81.**

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- споразумом између послодавца и запосленог;
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

#### **Члан 82.**

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

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности -даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
- ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правоснажне одлуке,
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци - даном ступања на издржавање казне,
- ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере,
- услед стечаја, ликвидације односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

### **Споразумни престанак радног односа**

#### **Члан 83.**

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог, у складу са законом.

### **Отказ од стране запосленог**

#### **Члан 84.**

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.

### **Отказ од стране послодавца**

#### **Члан 85.**

**Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:**

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом и
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

Неостваривање резултата рад и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради могу бити основ за отказ уговора о раду под условом да запослени неостварује стандарни радни учинак и да нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду у периоду од најмање три месеца.

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

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актом,
- изношење у јавност нетачних и неистинитих података о раду послодавца,
- фалсификовање новчаних и других докумената,
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду и
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором о раду.

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

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад,
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- 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,
- ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом ,независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,
- ако одбије позив послодавца да за време приправности дође и обави посао по налогу послодавца,
- ако неоправдано касни на посао и непоштује распоред дневног одмора и
- ако се недолично понаша према осталим запосленима и пословним партнерима.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 4. алинеја 3 и 4 овог члана ,сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 4. овог члана.

**Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:**

- ако услед технолошких ,економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла и
- ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 72.став1.алинеја 1-5 овог Правилника.

#### **Члан 86.**

Ако послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе,односно непоштовање радне дисциплине у смислу члана 85.став 3. и 4.овог Правилника није такве природе да запосленом треба да престане радни однос ,уместо отказа уговора о раду,послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана,
- новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена ,у трајању до три месеца ,која се извршава обуставом од плате ,на основу решења послодавца о изреченој мери,
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ,ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине и
- поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере.

#### **Члан 87.**

Повреду радне обавезе утврђује директор или запослени кога он овласти.

Поступак за утврђивање постојања повреде радне обавезе којој следује престанак радног односа покреће се у свему према закону.

#### **Члан 88.**

Послодавац је дужан пре отказа уговора о раду у случају из члана 85.став 3. и 4.овог правилника ,запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Запослени уз изјашњење из става 1.овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року утврђеном у ставу 1.овог члана.

У упозорењу из става 1.овог члана послодавац 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.

#### **Члан 89.**

Послодавац може запосленом из члана 85.став 1.тачка 1 овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 86.овог Правилника ,ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду,упутствима и примереним роком за побољшање рада , а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла остављеног рока.

#### **Члан 90.**

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду ,у смислу члана 85.овог Правилника ,не сматра се :

- привремена спреченост за рад услед болести,несреће на раду или професионалног обољења,
- коришћење породилског одсуства,одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,
- одслужење или дослужење војног рока,
- чланство у политичкој организацији,синдикату,пол,језик,национална припадност,социјално порекло,вероисповест,политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог,
- деловање у својству представника запослених,у складу са овим законом и
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом,општим актом и уговором о раду.

## **Отказни рок и новчана надокнада**

### **Члан 91.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада,односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,има право на отказни рок ,у зависности од стажа осигурања ,а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Послодавац је дужан да запосленом ,у случају престанка радног односа ,исплати све неисплаћене зараде ,накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом.

Исплату обавеза из става 3.овог члана ,послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30.дана од дана престанка радног односа.

## **ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 92.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких,економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним законом и овим правилником.

Послодавац може дати запосленом отказ уговора о раду у случају из члана 85.став 6. алинеја 1.овог Правилника само ако не може да му обезбеди обављање других послова .односно да га оспособи за рад на другим пословима.

### **Члан 93.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба,без његове сагласности, и то:

- одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад,трудноће,породилског одсуства ,неге детета и посебне неге детета,као ни жени са дететом до две године старости,
- запосленом самохраном родитељу,осим ако остварује редовне месечне приходе(издавање непокретности у закуп и сл.),

- запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености,
- запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,
- ако оба брачна друга раде у истој установи,једном од брачних другова не може престати радни однос,
- запосленом мушкарцу који има најмање 30.година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25.година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију,у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става1.алинеја 4. овог члана сматрају се брачни друг,деца браћа,сестре,родитељи,усвојилац,усвојеник и старатељ.

#### **Члан 94.**

Одређивање запослених који су вишак врши се применом критеријума и мерила који су утврђени Посебним колективним уговором за установе културе.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 85.став 6. алинеја 1.овог Правилника ,послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 2. овог члана настане потреба за обављањем истих послова ,предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### **Члан 95.**

Директор је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаним законом.

#### **Члан 96.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом,може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог,односно 1/3 просечне зараде по запосленом у Републици Србији ,по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са законом и програмом оснивача или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

#### **Члан 97.**

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 96. овог Правилника откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту ,у складу са прописима о запошљавању.

## **РАДНИ ПРОЦЕС**

### **Члан 98.**

Радни процес се одвија у складу са Законом о културним добрима, Законом о раду, других позитивних законских и подзаконских прописа, општих аката послодавца и уговора о раду.

Основе рада у краткорочном и средњорочном периоду представљају законом и општим актима предвиђене стручне и финансијске планови рада.

Планове рада усваја Оснивач, на основу предлога усаглашеног и усвојеног од стране Управног одбора.

### **Члан 99.**

Предлог планова рада припрема директор уз консултацију са радницима стручних служби, за стручни и шефом рачуноводства, за финансијски део.

Планови рада су засновани на пословима музеја прописаним Законом о културним добрима и прихваћеним стручним стандардима, а у складу са реалним стањем и потребама.

### **Члан 100.**

Сходно усвојеним плановима прерасподелу радних задатака и њихову ревизију врши директор.

Прерасподела радних задатака се обавља на основу Закона, општих аката и уговора о раду.

За стручне активности полазну основу за прерасподелу радних задатака представљају појединачни предлози планова рада запослених, усвојени од стране директора а у складу са реалним стањем и потребама.

У наведеним пословима директор се консултује са Одбором Стручног већа и по потреби са Стручним већем.

### **Члан 101.**

Стручно веће као саветодавно тело Музеја чине директор и радници Музеја који обављају послове заштите и презентације културних добара (кустоси, препаратори, конзерватори и водичи).

Стручно веће разматра стручна питања из делокруга рада Музеја, даје предлоге и мишљења у вези стручног рада на заштити и коришћењу културних добара.

Стручно веће као шире тело има и ужи орган – Одбор стручног већа, који чини најмање 5 радника стручних служби, одређени по хијерархији стручних звања

Седницу Стручног већа и Одбора стручног већа сазива директор и њиме руководи.

### **Члан 102.**

Надзор и контролу реализације појединачних поверених радних задатака обавља директор на основу директног објективног увида у послове и извештаја чију учесталост и форму прописује.

### **Члан 103.**

Надзор и контролу укупног пословања музеја обављају Управни и Надзорни одбор, на основу директног објективног увида у послове и извештаја чију учесталост и форму прописује Оснивач.

## **ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 104.**

О правима, обавезама и одговорностима одлучује директор или запослени кога он овласти. Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

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

### **Члан 105.**

Спорна питања између послодавца и запосленог решавају се споразумно, а ако се они не споразумеју, спорна питања решава арбитар.

### **Члан 106.**

Поступак пред арбитражом покреће се у складу са чл. 194. Закона о раду.

### **Члан 107.**

Против одлуке, којом је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од достављања одлуке, односно од сазнања за повреду права.

## **ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 108.**

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Народног музеја Ваљево број 30. од 19.01.2015.године.

### **Члан 109.**

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивљња на огласној табли послодавца.

**ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА**  
**Јасмина Бобовац**



