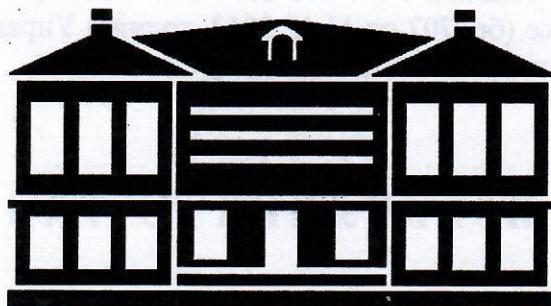




Бр. 51
27.01.2021 год
ВРАЊЕ



ЈУ „Народни музеј Врање“
Пионирски број 1.
17500 Врање

**ПРАВИЛНИК
О РАДУ
НАРОДНОГ МУЗЕЈА ВРАЊЕ**

Јануар, 2021. године

На основу члана 3. став 2. Закона о раду ("Сл. Гласник РС" бр. 24//2005 и 61/2005, број 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18), Посебног колективног уговора за установе културе ("Сл. Гласник РС". 106/2018 и 144/2020) и члана 32. тач. 2. Статута Народног музеја – Врање (бр. 707 од 11.12.2013. године) Управни одбор Народног музеја Врање у Врању, на седници од 27.01.2021. године, донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником у складу са законом, ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа у Народном музеју Врање (у даљем тексту: Послодавац).

1. Међусобни однос закона, правилника о раду и уговора о раду

Члан 2.

Овај правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и посебним колективним уговором за запослене у установама културе.

Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, посебним колективним уговором и овим правилником, као и друга права која нису утврђена законом и правилником, осим ако законом није друкчије одређено.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим правилником, примењују се одредбе закона, ратификоване међународне конвенције, други прописи и други одговарајући акти послодавца.

2. Основна права и обавезе запослених и Послодавца

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права за

случај болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите у складу са законом и правилником.

Запослени имају право на удруживање у Синдикалне организације, мирно решавање радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања Послодавца, као и услове и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Запослени је дужан да обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са послом, условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада (опрему и потрошни материјал) и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду, као и да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, правилником и уговором о раду.

II – ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа.

Члан 6.

Поред општих услова предвиђених законом (општа здравствена способност и најмање 18 година живота) лице које заснива радни однос са Послодавцем мора да испуњава и посебне услове предвиђене актом о организацији рада и систематизацији послова.

Актом из става 1. овог члана утврђују се организациони делови, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним Законом о раду и Законом о условима за заснивање радног односа са страним држављанима.

Члан 7.

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 о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Народном музеју Врање.

Члан 8.

Под условом да се претходно интерним распоређивањем, односно премештајем на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада, радно место није могло попунити лицем запосленим код Послоавца које испуњава услове утврђене актом о систематизацији радних места, избор и пријем лица у радни однос, на основу јавног конкурса, врши директор на основу предлога Управног одбора.

Директор или лице које он овласти дужан је да о поднетим пријавама на конкурс одлучи у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава, о чему се писмено обавештавају подносиоци пријава.

2. Уговор о раду

Члан 9.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључује директор установе.

Члан 10.

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 11.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писменом 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 12.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;

- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан и датум заснивања радног односа;
- 9) радно време;
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зарада и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.
На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог правилника.

Члан 13.

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 другачије договоре.

3. Радни однос на одређено време

Члан 14.

Радни однос заснива се на време чије трајање је унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и слично – за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 24 месеци.

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.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

Радни однос на одређено време заснива се без конкурсса, изузев при пријему приправника.

4. Радни однос за обављање послова са посебним условима рада

Члан 15.

Радна места на којима постоје повећане опасности од повреда и здравствених оштећења, чија се штетна деловања не могу у потпуности отклонити мерама заштите на раду, сматрају се пословима са посебним условима рада.

Запослени распоређен на одређено радно место са посебним условима рада мора испуњавати следеће услове:

- да поседује здравствене способности за то радно место,
- да поседује одговарајућу стручну спрему,
- да има посебан документ о извршеној обуци и провери знања на том радном месту,
- да није млађи од 18 година.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове за које су прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Члан 16.

На основу закључка и стручне анализе радних места са посебним условима рада, Послодавац утврђује радна места са посебним условима рада и услове које мора да испуњава запослени који се распоређује на ова радна места.

Сва радна места на којима се захтева посебна обука, здравствена способност, физичка способност и психофизичка посебност, психолошка посебност и посебне мере заштите, као и радна места која подразумевају складиштење опасних материја (експлозивних, запаљивих, отровних и нагризајућих материја) за које закон прописује посебне мере, сматрају се радним местима са посебним условима рада.

Послодавац је у обавези да приликом систематизовања радних места, посебно нагласи радна места са посебним условима рада.

Радници распоређени на таква радна места остварују права која им следују у обављању ових послова прописана законом и овим правилником.

8. Приправници

Члан 17.

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 одређеном пословима утврђено законом или актом о систематизацији радних места.

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

уколико није другачије прописано Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији.

За време трајања приправничког стажа, приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код Послодавца.

Члан 18.

Приправнички стаж траје 12 месеци за приправнике са високом стручном спремом, 9 месеци за приправнике са вишом стручном спремом, и 6 месеци за приправнике са средњом стручном спремом.

Приправнички стаж утврђен у смислу става 1. овог члана, продужава се за време које је приправник, у складу са законом, био одсутан са рада, ако је то одсуство трајало дуже од 30 дана.

Члан 19.

По заснивању радног односа и распоређивања на радно место, запослени стручни сарадник - ментор који се за то овласти дужан је да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради.

Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог који је овлашћен да прати рад приправника и да се придржава закона, овог правилника и других општих акта послодавца.

Члан 20.

Уговором о раду може да се утврди да приправник није дужан да полаже приправнички испит у зависности од описа радног места за који се обуђавао и ако је тако прописано за то радно место, ако је у току оспособљавања за самосталан рад, по оцени директора, а на предлог запосленог који је овлашћен да прати рад приправника, оспособљен за самосталан рад.

Члан 21.

Послове у оквиру делатности заштите културних добара могу обављати лица с одговарајућом стручном спремом и положеним стручним испитом како је предвиђено члановима 66., 67., 68. и 69. Закона о заштити културних добара у РС.

Зависно од послова на којима ради, приправници полажу стручни испит у Народном музеју у Београду.

Трошкове првог полагања стручног испита за сва музејска звања сноси Послодавац.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 22.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, у складу са планом и програмом образовања, стручног оспособљавања и усавршавања у установи, када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Програм из става 1. овог члана реализује се у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода.

Послодавац је дужан да води евиденцију о сталном оспособљавању и усавршавању запослених и да ствара потребне материјалне, организационе и друге услове за ове потребе.

Запослени, ког Послодавац упути на стручно усавршавање и оспособљавање потписује уговор о међусобним правима и обавезама.

Уговором се уређују права на накнаде (школарину, стипендију и плате).

Запослени не може да трпи штетне последице ако Послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

Запослени, кога на стручно оспособљавање и усавршавање упућује Послодавац, има право на накнаду од 100 % просечне плате у претходних 12 месеци, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

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

IV – РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време и распоред радног времена

Члан 23.

Пуно радно време износи, по правилу, 40 часова, али не краће од 36 часова недељно.

Радно време од 36 часова недељно може се увести у случајевима:

- ако се рад обавља у три или четири смене,
- ако се увођењем краћег радног времена обезбеђују услови за ефикаснији рад.

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Одлуком директора ближе се утврђује распоред радног времена у оквиру радне недеље, почетак, завршетак и прерасподела радног времена код Послодавца. Распоред, почетак и завршетак радног времена утврђује се полазећи од следећег:

- на пословима где процес рада то дозвољава, радно време је једнократно, радна седмица траје пет радних дана, а суботом и недељом се не ради;

- на пословима где процес рада траје непрекидно или дуже од пуног радног времена, рад се организује у сменама и са унапред утврђеним распоредом дежурства суботом и недељом од 10 – 14 часова у свим објектима, а у циљу пружања едукације посетиоцима.

Послодавац може у случају рада у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена да организује на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

4. Прековремени рад

Члан 24.

На захтев Послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненедног 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).

Запослени не може да ради прековремено дуже од четири часа дневно, нити дуже од осам часова недељно.

Директор је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада.

Решење из претходног става овог члана директор није дужан да достави у случају више силе када одређени посао мора да се заврши у року, а чије одлагање би имало штетне последице.

5. Прерасподела радног времена

Члан 25.

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.

У случајевима из става 1. овог члана, 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 пуног радног времена.

Члан 26.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 27.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу члана 25. овог правилника, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може да буде дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

6. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 28.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље, Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана, ако би по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Члан 29.

Ако је рад организован у сменама, Послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

V – ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 30.

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време, и по правилу не може користити на почетку и на крају радног времена.

Запослени који раде дуже од пуног радног времена, а најмање десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

Време одмора у току дневног рада се урачунава у радно време.

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

2. Дневни одмор

Члан 31.

Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

3. Недељни одмор

Члан 32.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

Члан 33.

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

4. Годишњи одмор

Члан 34.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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 се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 35.

Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује директор – решењем, на основу критеријума утврђених законом и овим правилником.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана, увећава:

1) по основу стручне спреме запосленог до 5 радних дана и то:

- 1 радни дан за I, II и III степен стручне спреме,
- 2 радна дана за IV и V степен стручне спреме,
- 3 радна дана за VI степен стручне спреме,
- 4 радна дана за VII степен стручне спреме,
- 5 радних дана за запослене у звању вишег кустоса и музејског саветника,

2) по основу доприноса у раду и резултата рада, до 5 радних дана

3) по основу услова рада, и то:

- 5 радних дана за радна места утврђена актом о процени ризика

4) по онову радног искуства, запосленом за сваких навршених 5 година радног стажа припада по 1 радни дан;

5) запосленом са инвалидитетом и војном инвалиду – 3 радна дана;

6) самохраном родитељу са дететом до 15 година живота – 3 радна дана;

7) родитељу који има троје и више деце до 15 година живота – 3 радна дана;

8) запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – 3 радна дана.

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

Максимално трајање годишњег одмора не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана.

Члан 36.

Запослени са 30 година радног стажа има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 37.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години;

- 1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;
- 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор, због прекида радног односа дужег од 30 радних дана.

Члан 38.

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

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

Ако Послодавац не достави запосленом решење о коришћењу годишњег одмора, сматра се да му је ускратио право на годишњи одмор.

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

5. Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 39.

Годишњи одмор може да се користи у два и више дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању најмање од 10 (дест) радних дана (две радне недеље) у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

6. Накнада штете

Члан 40.

Ако крвицом Послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини своје просечне зараде у претходна три месеца, која су претходила предвиђеном времену за коришћење годишњег одмора.

7. Плаћено одсуство

Члан 41.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) ступања запосленог у брак – седам радних дана;
- 2) смрти члана уже породице запосленог – пет радних дана;
- 3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у зеједничком домаћинству са запосленим, односно усвајања детета – пет радних дана;
- 4) селиdbe сопственог домаћинства – три радна дана;
- 5) склапања брака детета запосленог – три радна дана;
- 6) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – до пет радних дана;
- 7) одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и на синдикалним сусретима који се организују на нову града, покрајине, Републике – до седам радних дана;
- 8) теже болести члана уже породице запосленог – до седам радних дана;
- 9) добровољног давања крви – три узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви (1+2). Ако даваоц крви да крв нерадног дана (за викенд или празнике) онда се 2 дана могу искористити у наредним радним дановима;
- 10) полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит – два радна дана;
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – седам радних дана;
- 12) члановима синдиката који су изабрани у органе међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације до 30 дана;
- 13) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда магистарске тезе, докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених – до седам радних дана;
- 14) поласка детета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;
- 15) смрти сродника (ближег рођака) – до два радна дана

Плаћено одсуство из става 1 овог члана може се користити, у току календарске године, највише до 7 радних дана, осим у случајевима из тачке 1, 2, 3, 8, 10, 11 и 12, које се не урачунају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

8. Неплаћено одсуство

Члан 42.

Запосленом се, на његов захтев, када то не ремети процес и организацију рада, може одобрити неплаћено одсуство до 30 дана у календарској години, у случајевима:

- 1) 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;
- 2) стручног усавршавања када запослени нема право на плаћено одсуство;
- 3) лечења или неговања болесног члана уже породице запосленог;
- 4) учешћа у културним и спортским приредбама у својству извођача уз приложен позив;
- 5) обављање приватних послова – до три радна дана;
- 6) за случај смрти близског сродника по крвном или тазбинском сродству- до пет радних дана;
- 7) за случај одласка на школовање у иностранство – до годину дана.

За време неплаћеног одсуства, запосленом мирују права и обавезе, ако законом или уговором о раду није друкчије одређено (отпремнина приликом одласка у пензију, јубиларна награда, солидарна помоћ, заостала зарада и сл.).

Запослени може одсуствовати са рада без накнаде зараде и дуже од 30 радних дана у једној календарској години, ако то допушта процес рада.

Одсуство са рада, у договору са руководиоцем, одобрава директор на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

9. Мировање радног односа

Члан 43.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзулатарна и друга представништва;
- 3) 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;

- 4) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци;
- 5) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174 Закона о раду.

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, конзулатарна и друга представништва.

VI – БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Општа заштита

Члан 44.

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

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Запослени је дужан да ради са пуном пажњом због безбедности свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених, да се у раду придржава прописаних мера и норматива заштите на раду, да правилно рукује оруђима за рад, опасним материјама, као и да се стара о спровођењу и унапређењу заштите на раду.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са законом.

Запослени који ради на радним местима са посебним условима рада, као и други запослени, за које је предвиђен претходни и периодични лекарски преглед, дужни су да обаве лекарски преглед на који их упућује Послодавац.

Запослени имају право и обавезу да наменски користе средства и опрему личне заштите на раду, да пажљиво рукују њима и да их одржавају у исправном стању.

Средства за спровођење програма мера заштите на раду и унапређење заштите на раду утврђују се годишњим програмом пословања.

Члан 45.

Директор установе је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим правилником.

Члан 46.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом заштитних средстава на пословима које ће обављати.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот или здравље због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду, све док се не отклони опасност и не спроведу одговарајуће мере.

За време необављања радне обавезе из става 2. овог члана запослени има право на зараду свог радног места као да је радио.

Одбијање запосленог да ради на основу става 2. овог члана не може се сматрати повредом радне обавезе и по том основу не може му се отказати уговор о раду.

Послодавац је дужан да колективно осигура запослене за случај повреда на раду, професионалних оболења и оболења у вези са радом, на терет средстава Послодавца, под истим условима за све запослене, а ради обезбеђивања накнаде штете.

Члан 47.

Запослени код Послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду, ради праћења спровођења мера заштите на раду запослених код Послодавца, које су предвиђене законом, овим правилником и актима о заштити безбедности и здравља на раду.

Члан 48.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 49.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других оболењевања, може да ради само запослени који поред посебних услова утврђених правилником о унутрашњој организацији и систематизацији, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Члан 50.

Оцену услова рада на пословима са повећаним ризиком врши експертски тим за одређене области, у чији састав улазе лица из овлашћених стручних организација, представници Послодавца и репрезентативног синдиката.

Правилником о процени ризика и безбедности и здрављу на раду утврђује се методологија за утврђивање послова са повећаним ризиком, превентивне мере за заштиту запослених који раде на овим пословима, као и списак послова, односно радних места са посебним условима рада, услови које запослени морају да испуњавају да би били распоређени на ова радна места и списак средстава и опреме личне заштите на раду запослених.

Члан 51.

Запослени млађи од 18 година живота, труднице и мајке са децом до три године живота, не могу да раде на пословима са штетним утицајима.

Ако се на пословима на којима раде особе из става 1. овог члана, уоче опасности које могу угрозити њихов живот и здравље, Послодавац је дужан да их премести на друге послове док траје опасност.

Док раде на другим пословима из разлога наведених у претходном ставу, запосленом припада зарада за послове које је раније обављао на којима је утврђена опасност за живот и здравље, ако је то за њега повољније.

Члан 52.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њиво здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

2. Заштита материнства

Члан 53.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета и на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама или вибрацијама.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 54.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана, за прво и друго дете.

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.

Запослена жена може 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 навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете, од дана отпочињавања породиљског одсуства из става 2. овог члана.

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 има једно или двоје деце, а роди још двоје и више деце.

Отац детета може да користи права из става 4. и 5. овог члана, у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест). То право отац детета има и када мајканије у радном односу.

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.

4. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 55.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци. За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, правилником и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 56.

Хранитељ, осноносно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у родитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

За време одсуства са рада ради неге детета хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о цеци.

5. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 57.

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 Послодавцу достави потврду лекара која садржи и време очекивање спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1 овог члана, уместо запосленог Послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица која живе у породичном домаћинству.

VII – ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање зараде

Члан 58.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим правилником или уговором о раду. Зарада се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Зарада се утврђује на основу основице за обрачун зараде, коефицијента који се множи основicom, увећане зараде, накнаде зараде за време одсуствовања са рада, као и других примања у складу са законом и овим правилником.

2. Увећана зарада

Члан 59.

Запослени има право на увећану зараду, у складу са овим правилником или уговором о раду:

- за прековремени рад - 26% од основице
- за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
- за рад ноћу – 26% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу – 0,4% од основице.

- за повећане дневне трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) – у износу од 3% просечне месечне зараде запосленог у привреди Републике, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана – у теренски додатак улазе и трошкови смештаја и исхране, али највише до износа накнаде за дневницу за службено путовање и трошкове ноћења.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа, проценат увећања не може бити нижи од збира процента увећања по сваком од основа.

Трошкови рада и боравка на терену (путни трошкови, исхрана, смештај и др.) предвиђени пројектом других институција (општинских или републичких), падају на терет тих институција.

Уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Зарада се исплаћује само у новцу, а најмање једанпут месечно.

Члан 60.

Уколико остварује приходе и изван буџета, Послодавац може запосленима по основу тих сопствених прихода увећати зараде према резултатима пословања, у складу са законом.

Члан 61.

Правилником се утврђује могућност увећања зараде из сопствених прихода код Послодавца до 30%.

Критеријуми за увећање зараде из става 1. овог члана су:

- квалитет обављеног посла,
- благовременост обављеног посла,
- обим извршеног посла,
- други критеријуми.

Саставни део одлуке о увећању зараде из сопствених прихода је и образложење испуњености критеријума предвиђених овим чланом.

Оцењивање обима рада врши се на основу:

- оствари значајно већи обим радних задатака од планираних;
- свих послова које је запослени извршио у одговарајућем периоду;
- обима искоришћеног радног времена;
- времена проведеног на раду.

Оцењивање квалитета рада врши се на основу:

- квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, упутства, стручне методологије и издатих налога;
- сложености извршених послова;
- стручности, креативности и иницијативе испољене при извршавању послова;
- степена испољене одговорности у раду;
- поштовања рокова одређених за извршавање послова;
- рационалног ангажовања запосленог, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга;
- пословног односа према корисницима услуга;

- степена испољене радне сарадње са осталим учесницима у процесу рада;
- тачности и прецизности испољених у раду;
- броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција;
- успешно обављеног посла у ванредним околностима или условима, по ванредном позиву, или радном налогу;
- по основу доприноса тимском раду;
- по основу ванредног напора у ванредним околностима;
- по основу подизања репутације послодавцу приликом остваривања јавних награда.

Оцену радног учинка рада запосленог у писаној форми, на основу критеријума за увећање зараде, утврђује комисија коју образује директор, на образложен предлог непосредног руководиоца организационог дела у коме запослени обавља послове.

Основна зарада запосленог који оствари значајно мањи радни учинак испод стандардног може се умањити до 10% уз претходно спроведеном дисциплинском поступку..

3. Минимална зарада

Члан 62.

Запослени има право на минималну зараду за стандарни учинак и пуно радно време.

4. Накнада зараде

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100 % просечне зараде у претходних 12 месеци, у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;
- 3) одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 4) за дан поводом крсне славе;
- 5) војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- 6) прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Музеја због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

Члан 64.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- 1) најмање у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, али не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована професионалном болешћу, повредом на раду или малигним оболењима али не мање од минималне зараде утврђене у складу са општим прописима о раду.

5. Накнада трошкова

Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади следеће трошкове:

1. трошкове превоза у јавном саобраћају, ради одласка на рад и повратка са рада, у висини од 100% цене превозне карте у јавном саобраћају;
2. за време проведено на службеном путу у земљи, на основу налога за службено путовање: накнаду трошкова превоза и накнаде трошкова смештаја на службеном путу, као и дневницу. У трајању од 8 – 12 сати исплаћује се 50% дневнице, а дуже од 12 сати – исплаћује се пун износ дневнице. Дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, на основу налога за службено путовање: накнаду трошкова у висини утврђеној посебним прописима.

6. Остале примања

Члан 66.

Запослени има право на исплату:

- 1) отпремнине при одласку у пензију, у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;
- 2) накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи), према приложеним рачунима, а највише до неопорезованог износа у складу са прописом којим се уређује порез на додатак грађана;
- 3) накнаде штете због повреде на раду или професионалног оболења.

Ако запослени претпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да запосленом надокнади штету, по начелима о одговорности за штету.

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

За утврђивање постојања штете због повреде на раду или професионалног оболења, њену висину, околности под којима је настала, као и ко је штету проузроковао, директор ће образовати трочлану комисију из реда запослених у установи за процену конкретне штете која је настала.

Члан 67.

Запослени има право на исплату солидарне помоћи у случају:

- дуже и 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 у истој календарској години, у складу са посебним прописима;
- настанка теже инвалидности запосленог;
- набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места који је распоређен – до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;
- помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне плате из става 1. тачке 1) подтакца (7) овог члана
- помоћ због уништења или оштећења објекта за становање запосленог услед елементарних непогода.

Под тежом болешћу сматрају се следећа оболења:

- малигна оболења,
- ТБЦ,
- хередитарна и дегенеративна оболења нервно мишићног система,
- тешки облици кардиоваскуларних и других оболења која захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива,
- тешки облици стерилитета који захтевају сложене третмане који не падају на терет РФЗО,
- тежа неуропсихијатријска оболења са хоспиталним лечењем у здравственој установи.

Право на солидарну помоћ, као и висину помоћи утврђује директор на основу захтева запосленог уз приложену одговарајућу документацију.

Висина солидарне помоћи у току године утврђеним у ставу 1. тачки 1) подтаккама 1-6 овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом, о порезу на доходак грађана.

Члан 68.

Послодавац може запосленом, на предлог Синдиката, одобрити зајам из сопствених прихода за набавку огрева, зимнице и уџбеника, у висини просечне зараде по запосленом, исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Враћање зајма врши се у шест једнаких месечних рата, обуставом месечне рате од зараде запосленог.

Послодавац може обезбедити новогодишње поклон пакетиће деци запослених до 15 година старости, до висине неопорезованог износа, најкасније до 31. децембра текуће године, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, а о висини преговарају Влада РС и репрезентативни синдикати.

Члан 69.

Запослени има право на исплату јубиларне награде на начин и у висини утврђеним овим правилником.

Јубиларна награда припада:

- 1) запосленом који наврши 10 година радног стажа код Послодавца – у висини једне плате коју је запослени остварио у месецу у коме је навршио 10 година рада проведеног у радном односу;
- 2) запосленом који наврши 20 година радног стажа код Послодавца – у висини две плате коју је запослени остварио у месецу у коме је навршио 20 година рада проведеног у радном односу;
- 3) запосленом који је навршио 30 година радног стажа код Послодавца – у висини три плате коју је запослени остварио у месецу у коме је навршио 30 година рада проведеног у радном односу;
- 4) запосленом који је навршио 35 година радног стажа код Послодавца – у висини три и по месечне зараде коју је запослени остварио у месецу у коме је навршио 30 година рада проведеног у радном односу;

Платом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада 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, у зависности шта је за запосленог најповољније.

Члан 70.

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

Члан 71.

Послодавац може новчана потраживања према запосленом наплатити обустављањем од зараде, само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није дукије одређено.

VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 72.

Запосленом може престати радни однос код послодаваца у складу са законом.

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодаваца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним законом.

Члан 73.

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

- 1) запосленој жени за време трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;
- 2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности у закуп и сл.);
- 3) запосленом чије је дете има тешки степен психофизичке ометености;
- 4) 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;
- 5) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;
- 6) 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 става 1. тачка 4) ово члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 74.

Приликом утврђивања програма решавања вишке запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу

- (1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем - 1 бод
- (2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем остварену у установи културе - 0,35 бода

2. Стручна спрема

- (1) за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - 30 бодова
- (2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 20 бодова
- (3) са средњим образовањем у трајању од четири године - 15 бодова
- (4) за основно образовање, оспособљеност у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 10 бодова

3. Резултати рада

- (1) Однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима) - до 3 бода
- (2) учествовање на такмичењима и остварени резултати - до 3 бода

4. Имовно стање

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику - 2 бода

(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70 % просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику - 3 бода

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику - 5 бодова

5. Здравствено стање

(1) особа са инвалидитетом друге категорије - 5 бодова

(2) хронични и тешки болесници - 3 бода

(3) запослени који болује од професионалне болести - 3 бода

6. Број деце на редовном школовању

(1) ако запослени има једно дете на школовању - 1 бод

(2) ако запослени има два детета на школовању - 3 бода

(3) ако запослени има троје и више деце на школовању - 5 бодова

Резултати рада утврђује се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног рудководиоца засноване на елементима: квалитет обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 3. и 4. овог члана утврђују се за период од годину дана.

Ако запослени остварује једнаке резултате рада примењује се допунски критеријум - имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу плате, других примања, прихода од имовине у последњој календарској години;

2) тржишне вредности непокретности који у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 7.тачка 2) овог члана утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабим имовним стањем.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање примењују се следећи критеријуми, и то:

1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;

2) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему има предност запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег оболења, према налазу надлежног здравственог органа;

3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 75.

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

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

IX – ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 76.

Ступањем на рад код Послодавца, запослени је дужан да поштује дужности и обавезе на раду и у вези са радом (у даљем тексту: радне обавезе), и радну дисциплину, утврђене законом и овим правилником.

Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донетих у Музеју, одговара за учињену повреду радне обавезе, у складу са законом и Правилником о материјалној и дисциплинској одговорности запослених у Народном музеју Врање бр. 414 од 26.10. 2015. године

Члан 77.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или за прекршај не искључује дисциплинску одговорност запосленог ако та радња представља и повреду радне обавезе.

Запослени одговара за повреду радне обавезе ако је у време извршења била утврђена законом и Правилником о материјалној и дисциплинској одговорности запослених у Народном музеју Врање бр. 414 од 26.10. 2015. године.

Члан 78.

1. Измена уговорених услова рада

Послодавац може, поред услова предвиђених законом, понудити запосленом анекс уговора о раду и премештај на свако радно место које одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом.

Потребе процеса и организације рада у смислу уговора јесу:

- успешније и ефикасније обављање послова;
- потпуније коришћења радне способности запосленог;
- усавршавање постојеће и увођење нове технологије организације рада;
- престанак потребе за радом запосленог на одређеним пословима,
- смањења обима послова,
- отварање нових радних места,
- отклањања поремећених односа у процесу рада,

Уз понуду за закључивање анекса уговора Послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о учињеној понуди за закључчење анекса уговора о раду у року од осам дана, од дана достављања понуде.

Уколико запослени одбије да закључчи понуђени анекс уговора о раду, Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, у складу са законом.

Члан 79.

Запослени може да буде премештен у друго место рада и без своје сагласности:

- ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела.
- ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редовни превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1 овог члана само уз свој пристанак

При премештају послодавац је дужан да наведе околности и чињенице које доказују да је наступила потреба да запослени буде премештен на друго радно место или у друго место рада.

Члан 80.

Запослени се не може преместити на рад из једног у друго место рада, без своје сагласности, и то:

- ако на другом месту нису обезбеђени једнаки или бољи услови рада;
- ако је запослени особа са инвалидитетом;
- запослена жена за време трудноће;

- самохрани родитељ детета са инвалидитетом, са тешким урођеним или стеченим оболењима и психофизичким стањима;
- на основу бриге о деци старости од 15 година: родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ;
- 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;
- запослени који има преко 25 година проведених у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 6) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, ридитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 81.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца, у складу са законом.

Послодавац код кога је запослени привремено упућен закључује уговор о раду на одређено време којим се одређује рок до кога запослени привремено заснива радни однос код тог послодавца, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже до годину дана, док трају оправдани разлози за његово упућивање.

Запосленом из става 1 овог члана мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада код послодавца код кога је радио пре упућивања.

Запослени из става 1. овог члана има право, по истеку времена на које је упућен, да се врати на рад на исте или друге послове који одговарају његовој стручној спреми.

X – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 82.

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) смрћу запосленог;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 83.

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односио правоснажној 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, вaspитна 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 установе, у складу са законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 84.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 85.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреде обавеза од стране Послодавца утврђених законом, овим правилником или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 86.

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

- 1) ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада, уз отказни рок од најмање месец а најдуже три месеца, у зависности од укупног стажа осигурања, за које време запослени има право и дужност да остане на раду;
- 2) ако је утврђено да запослени нема потребна знања о способности за обављање послова на којима ради уз отказни рок од најмање месец а најдуже три месеца, у зависности од укупног стажа осигурања, за које време запослени има право и дужност да остане на раду;
- 3) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим правилником и уговором о раду;

- 4) ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца;
- 5) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 6) ако се запослени не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог Правилника;
- 7) ако запослени злоупотреби боловање;
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у складу са законом;
- 9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из става 1. тач. 1-7) овог члана, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Отказ уговора о раду из става 1. тачка 9) овог члана Послодавац може дати запосленом само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 9) овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 5. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључење уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Ако запослени, у периоду од најмање три месеца узастопно, не остварује предвиђене резултате рада или не показује потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, покреће се поступак за утврђивање или проверу знања и способности, односно утврђивање резултата рада тог запосленог.

Предлог непосредног руководиоца којим се иницира покретање поступка из става 1. овог члана даје се у писаној форми и садржи разлоге због којег се покретање поступка предлаже.

Директор образује посебну комисију за проверу знања и способности, односно за утврђивање резултата рада запосленог.

Комисија се састоји од три члана који морају имати најмање исти степен стручне спреме која се тражи за послове које запослени обавља, с тим што једног члана предлаже организација синдиката дела у коме запослени ради.

Комисија је дужна да у року од највише 15 дана утврди чињенично стање, односно поднесе извештај о утврђеним знањима и способностима, односно резултатима рада запосленог и констатује оправданост или неоправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, осносно резултата рада запосленог.

Комисија утврђује чињенично стање на следеће начине:

- увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);
- непосредним увидом у рад запосленог;
- писаним образложењем непосредног руководиоца запосленог;
- узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог.

Уколико комисија утврди оправданост захтева за покретање поступка за проверу знања и способности, односно резултата рада запосленог, у року од следећа три месеца, иста комисија рпати рад запосленог на сличан начин као што је описано у претходном ставу овог члана.

Комисија након тога доноси оцену, односно одлуку већином гласова од укупног броја чланова комисије и доставља је директору који је комисију образовао.

Уколико комисија утврди да запослени нема посебна знања и способности за обављање послова на које је распоређен или да не остварује одговарајуће резултате рада, директор може запосленог да распореди на друге послове који одговарају његовом знању и способностима, односно послове за које је потребна нижа стручна спрема од оне коју запослени поседује, уз његову сагласност.

Уколико запослени није сагласан са понуђеним предлогом из претходног става, Послодавац запосленом отказује уговор о раду.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у складу са законом.

Члан 87.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 86. овог Правилника не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног оболења;
- 2) коришћење породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим Правилником или уговором о раду.

4. Поступак у случају отказа

Члан 88.

Отказ уговора о раду из члана 86. став 1. тач. 1) до 4), 6) и 7) Послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци до дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 86. став 1. тачка 5) овог Правилника Послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 89.

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

Запосленом престаје радни даном достављања решења, осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Члан 90.

До дана престанка радног односа Послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 91.

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

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

5. Незаконити отказ

Члан 92.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако он то захтева.

Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати Послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена проведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

XI – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

О правима, обавезама и одговорности из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

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

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

1. Заштита појединих права

Члан 94.

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени споразумно решавају спорно питање.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети и Послодавац и запослени у року од три дана од дана настанка спорног питања.

Предлог из претходног става подноси се у писаном облику.

Ако се Послодавац и запослени не изјасне о предлогу за споразумно решавање спорног питања у року од пет дана од дана подношења предлога или ако запослени и Послодавац не могу спорно питање да реше споразумно у року од 10 дана, запослени и Послодавац могу спорна питања да изнесу пред арбитражу.

Арбитража има непаран број чланова. У састав арбитраже улази подједнак број представника страна у спору и један арбитар кога стране у спору одреде споразумом из реда стручњака за област која је предмет спора.

Поступак пред арбитром може покренути свака од страна у спору. Поступак пред арбитром покреће се у писаном облику у року до три дана од дана достављања решења запосленом.

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

Арбитар је дужан да заврши поступак и донесе одлуку у року од 10 дана од дана покретања поступка.

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

Састав арбитраже и поступак пред арбитражом уређује се посебним општим актом. Одлука арбитраже је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 95.

Против решења 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 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Спор из става 1. овог члана правоснажно се окончава пред надлежним судом у року од шест месеци од дана покретања спора.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 96.

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

XII – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 97.

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

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог закона има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом.

Обvezник уплате доприноса из става 2. овог члана је Послодавац.

Члан 98.

Послодавац може, за обављање привремених и повремених послова из члана 97. овог Правилника да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге и које није старије од 30 година.

2. Уговор о делу

Члан 99.

Музеј може са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности Музеја, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Члан 100.

Синдикат запослених

Запосленима се јамчи слобода синдикалног удружила и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивање професионалних и економских интереса њихових чланова.

Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката који води министарство надлежно за послове рада.

Синдикат се уписује у регистар у складу са законом и другим прописима.

Синдикат је дужан да достави Послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 101.

Послодавац је дужан да обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

- о шестомесечном извештају о пријему и престанку радног односа запослених у установи,
- о стању безбедности и здрављу запослених на раду,
- о исплаћеним просечним зарадама шестомесечно и годишње,
- о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину,
- о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

Право на штрајк

Члан 102.

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк морају се назначити штрајкачки захтеви, место, дан и време штрајка као и подаци о штрајкачком одбору.

Члан 103.

Послодавац је дужан да размотри сваку иницијативу штрајкачког одбора за мирно решавање испостављених штрајкачких захтева и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен законом и посебним колективним уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и посебним колективним уговором, нити предвидети повољбију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

XIII – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 104.

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.

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

Члан 105.

Надзор

Надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

Члан 106.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи Послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, општег акта и уговора о раду.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање учињене повреде, обавести инспекцију рада о извршењу решења.

Члан 107.

Инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступа ако нађе да је Послодавац, односно директор, повредом закона или других прописа којима се уређују радни односи, извршио прекршај.

Члан 108.

Ако инспектор рада нађе да је решењем Послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, на захтев запосленог одложиће својим решењем извршење тог решења, ако је запослени повео радни спор до доношења правоснажне одлуке суда.

Запослени може поднети захтев из става 1 овог члана у року од 30 дана од дана покретања радног спора.



XIV – ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 109.

Запослени који су до дана ступања на снагу Закона о раду засновали радни однос решењем у складу са прописима који су били на снази до дана ступања на снагу овог закона, нису у обавези да поново заснивају радни однос закључивањем новог уговора о раду.

Члан 110.

Ако на дан ступања на снагу овог правилника није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима, примениће се одредбе овог правилника, ако је то повољније за запосленог.

Члан 111.

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за устаное културе.

Члан 112.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли Послодавца.

Правилник објављен на огласној табли Послодавца дана 27.01.2021. године, под деловодним бројем 51.



Председник

Управног одбора Народног музеја Врање

Татјана Николић