

На основу члана 246, став 1, Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/5 и 61/05) Управни одбор Завичајног музеја у Петровцу на Млави усваја:

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

### I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Правилником о раду запослених у Народног музеју уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада.

### II РАДНИ ОДНОСИ

#### 1. Заснивање радног односа

#### Члан 2.

Радни однос у установи се заснива решењем, са лицем које, поред законских услова испуњава и посебне услове утврђене актом о систематизацији радних места.

#### Члан 3.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор установе под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које испуњава услове утврђене актом о систематизацији радних места.

#### 2. Стручно оспособљавање и усавршавање

#### Члан 4.

Право је и обавеза запосленог да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава.

## Члан 5.

Директор установе је обавезан да обезбеди средства и утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима надлежног министарства.

### 3. Радно време

#### Пуно радно време

## Члан 6.

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

#### Непуно радно време

## Члан 7.

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Актом о систематизацији радних места утврђују се послови на којима се обавља рад са испуњим радним временом.

#### Скраћено радно време

## Члан 8.

Правилником о раду, у складу са законом, утврђују се послови на којима се рад обавља са скраћеним радним временом, због тешких, напорних и по здравље штетних услова.

#### Прековремени рад

## Члан 9.

На захтев директора установе, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом о раду и то у следећим случајевима:

- Више силе;
- Пријема и обраде докумената и грађе са терена;
- Обављање промоција и програма музеја;
- Вршења ванредних пописа и ревизија;
- Извршавање других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Директор установе је дужан да запосленог пре почетка обављања прековременог рада, благовремено обавести о потребама прековременог рада.

## Распоред радног времена

### Члан 10.

Годишњим програмом рада установе утврђује се распоред радног времена.

## 4. Одмори и одсуства

### Одмор у току дневног рада

### Члан 11.

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време и по правилу не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује директор установе.

### Годишњи одмор

### Члан 12.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим правилником.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по следећим основама:

#### а) допринос на раду

- за изузетне резултате .....4 радна дана
- за врло успешне резултате.....3 радна дана
- за успешне резултате.....2 радна дана

#### б) услови рада

- рад са отежаним условима рада.....3 радна дана
- редован рад суботом, недељом и рад у сменама.....2 радна дана
- рад у две и више установе.....2 радна дана

#### в) радно искуство

- од 5 до 10 година рада.....2 радна дана
- од 10 до 20 година рада.....3 радна дана
- од 20 до 30 година.....4 радна дана
- преко 30 година.....5 радних дана

#### г) стручна спрема

- VII степен стручне спреме.....4 радна дана
- VI степен стручне спреме.....3 радна дана
- V и IV степен стручне спреме.....2 радна дана
- III, II и I степен стручне спреме.....1 радни дан

д) социјални услови

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом .....2 радна дана
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по .....1 радни дан
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју.....3 радна дана
- инвалиду.....3 радна дана

Допринос на раду утврђује директор, такође одређује послове који се, у смислу одредби става 2. тачка б) овог члана, сматрају радом под отежаним условима.

### Члан 13.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се годишњим програмом рада установе, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

### Плаћено одсуство

### Члан 14.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању од седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- склапање брака.....7 радних дана
- порођаја супруге.....5 радних дана
- теже болести члана уже породице.....5 радних дана
- селидбе у исто место становања.....2 радна дана
- селидбе у друго место становања.....3 радна дана
- елементарне непогоде.....5 радних дана
- учествовање у културним и спортским приредбама.....2 радна дана
- коришћење организованог и рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности.....7 радних дана
- учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др.....до 7 радних дана
- стручно усавршавање.....до 7 радних дана

Поред права на одсуство из претходног става овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- због смрти члана уже породице.....5 радних дана
- за сваки случај добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви.....2 радна дана

### Неплаћено одсуство

### Члан 15.

На захтев запосленог директор је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

- Дошколовавања - од од 30 дана до 3 године;
- Израде магистарског рада - до 6 месеци;

- Ученића у научном пројекту – до окончања пројекта;
- Израде докторске дисертације – до годину дана.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

### III ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

#### Члан 16.

Уговорне стране у поступку преговарања договарају висину основице за обрачун и исплату плата која се договара на одређено време, с тим што договорени период не може бити дужи од дванаест месеци, односно од буџетске године.

#### Елементи за утврђивање плате

#### Члан 17.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којима се множи основица, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата у складу са законом.

#### Плата за обављени рад и време проведено на раду

#### Члан 18.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

#### Радни учинак

#### Члан 19.

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, с тим да се зарада запосленог по овом основу може увећати највише до 30% и то из сопствених прихода које оствари установа.

#### Увећана плата

#### Члан 20.

Запослени има право на увећану плату у следећим случајевима:

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

## Накнада плате

### Члан 21.

Запослени има право на накнаду плате, у складу са законом и овим Правилником у следећим случајевима:

- стручног усавршавања;
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодаваца, органа синдиката у својству члана;
- учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва;
- давања органа у хуманитарне сврхе.

### Члан 22.

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

- у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;
- у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

## Накнада трошкова

### Члан 23.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, има право на накнаду трошкова превоза у пуном износу, дневнице и накнаде пуног износа хотелског рачуна за спавање.

За време проведено на путу у трајању:

- од 8 до 12 сати – исплаћује се 50% дневнице;
- дуже од 12 сати – исплаћује се пун износ дневнице.

Ако је запослени упућен на службено путовање које траје најмање 8 сати, без обзира на осигурану исхрану исплаћује му се пун износ дневнице.

Дневница износи 5% просечне месечне зараде по запослениом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

За време проведено на службеном путу у иностранству, запослени има право на накнаду трошкова, под условима на начин и у висини утврђеној посебним прописима.

## Отпремнина

### Члан 24.

Директор је дужан да исплати запосленима отпремнину пре престанка радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Србији према последњем објављеном податку државног органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

## Солидарна помоћ

### Члан 25.

Директор је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

- Смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима;
- Настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне месечне плате;
- Боловања дужег од три месеца – у висини једне просечне месечне плате;
- У случају набавке медицинских помагала или лекова – у висини једне просечне месечне плате.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима.

Просечна плата из става 1. овог члана је плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу.

## Накнада штете

### Члан 26.

Директор је дужан да запосленом надокнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној општим актом.

## Јубиларна награда

### Члан 27.

Директор је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20 или 30 година радног стажа.

Висина јубиларне награде износи:

- за 10 година радног стажа – 50% просечне плате;
- за 20 година радног стажа – једну просечну плату;
- за 30 година радног стажа – једну и по просечну плату.

Просечна плата из става 3. овог члана је плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу.

## Друга примања

### Члан 28.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за божићне празнике у једнаком износу. Износ одређује директор музеја.

Деци запослених до 11 година старости припада право на пригодни поклон за Нову годину у складу са одлуком директора музеја.

## Рокови за исплату плата

### Члан 29.

Плата се исплаћује у два дела и то:

- први део до 20-тог у текућем месецу;
- други део до 5-ог у наредном месецу.

Директор је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате, и накнада плате, достави обрачун.

## Мере за запошљавање

### Члан 30.

Решењем директора установе, запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- распоређен на друго радно место;
- распоређен на радно место са непуним радним временом у установи;
- распоређен на рад у другу установу или код другог послодавца;
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

### Члан 31.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати:

- запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
- запосленом самохраном родитељу;
- запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова и
- запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог, доноси директор установе.

### Члан 32.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених чланом 30. овог Правилника, може престати радни



однос под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, у складу са социјалним програмом Владе, према сопственом избору запосленог.

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

## V МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

### Члан 33.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

#### Колективни радни спорови

### Члан 34.

Колективним радним спором сматрају се спорови поводом:

- остваривања права на штрајк;
- остваривања и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

#### Индивидуални радни спорови

### Члан 35.

Индивидуалним радним спором, у смислу овог Правилника сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

### Члан 36.

Мирно решење индивидуалних радних спорова, осим спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

## VI ПРАВО НА ШТРАЈК

### Члан 37.

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању уставом загарантованих слобода и права других.

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

#### Члан 38.

Одлуку о штрајку синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

#### Члан 39.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора који му унути послодавац са којим је у спору и да на њу одговори на начин као му је та иницијатива и упућена.

#### Члан 40.

Због учесовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај, а организовање штрајка и учешће у штрајку не представља повреду радне обавезе.

#### Члан 41.

Директор установе не сме спречити штрајк који је организован у складу са законом и овим уговором.

### VII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 42.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административни актом установе.

#### Члан 43.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице,

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

#### Члан 44.

Директор је дужан да члану синдиката без накнаде, посредством служби установе:

- одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада сходно статуту синдиката;
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (Штрајкачки фонд, Фонд солидарности итд.)

#### Техничко-просторни услови

#### Члан 45.

Директор установе је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности и то:

- Одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
- Слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката: за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;
- Обрачун и уплату чланарине на рачуне синдиката, уз обрачуи и исплату плата.

#### Члан 46.

Синдикат има право да буде обавештен од стране директора установе о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Директор установе је дужан да представнику синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања установе, без права одлучивања и у том смислу дужан је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу-органа управљања.

#### Права синдикалних представника

#### Члан 47.

Синдикална организација је дужна да директору установе достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

#### Члан 48.

Директор установе је дужан да председника синдикалне организације, установе, у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције ослободи радних обавеза најмање 20 плаћених часова месечно.

Уколико директор установе није у могућности да председника синдикалне организације ослободи радних обавеза, у смислу става 1. овог члана, дужан је да му исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%

Председник синдикалне организације установе, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмеран број плаћених часова месечно.

#### Члан 49.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад у установу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

#### Члан 50.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

- ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања,
- када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Време наведено у вршењу синдикалне функције, у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

#### Члан 51.

Директор је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Директор је обавезан да представницима синдиката који су у изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Директор је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреације, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

#### Члан 52.

Директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин може да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и овим правилником и то:

- председнику синдиката код послодавца,
- представнику запослених у Управном одбору,
- именованом или изабраном синдикалном представнику.

#### Члан 53.

Директор установе је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором.

#### Члан 54.

Правилник ступа на снагу даном усвајања од стране Управног одбора музеја.

Петровац на Млави  
13. јун 2008. године

Председник Управног одбора  
Завичајног музеја - Петровац



Бранибор Вучетић