

ДАТУМ 31. III 2015

БРОЈ 78

БР. ПРИЛОГА \_\_\_\_\_

На основу члана 1.став један Закона о раду ("Службени гласник РС", бр.24/2005, 61/2005, 54/2009,32/2013, 32/2013 и 75/2014), члана 117 (s3) Самосталних чланова Закона о изменама и допунама Закона о раду ("Службени гласник РС", бр.75/2014), члана 1 и 4. Посебног колективног уговора за установу културе чији је оснивач Република Србије, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе("Службени гласник РС", бр.10/2015) и члана 50. Статута Музеја позоришне уметности Србије - Установа културе од националног значаја, Управни одбор на седници одржаној дана 30. марта 2015. године, д о н о с и

## ПРАВИЛНИК О РАДУ У МУЗЕЈУ ПОЗОРИШНЕ УМЕТНОСТИ СРБИЈЕ- УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ ОД НАЦИОНАЛНОГ ЗНАЧАЈА

### 1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим правилником о раду ( у даљем тексту: правилник) у складу са законом уређује се права, обавезе и одговорност запослених из радног односа у Музеју позоришне уметности Србије - Установа културе од националног значаја (у даљем тексту: Музеј ).

#### Члан 2.

Одредбе овог правилника примењују се на све запослене у Музеју.

#### Члан 3.

На права, обавезе и одговорности, који нису уређени овим правилником непосредно се примењују одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора као и других прописа којима се уређују права и обавезе запослених у Музеју.

Страни држављани или лица без држављанства могу да заснују радни однос у Музеју под условима утврђеним у закону и посебним прописима.

### 2. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 4.

Радни однос у Музеју заснива се уговором о раду.

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

Уговор о раду закључује запослени и послодавац Музеј кога заступа директор.

Директор Музеја који заснива радни однос са Музејом закључује уговор о раду са Управним одбором.

Лице које заснива радни однос у Музеју поред услова прописаних законом мора да испуњава и посебне услове за обављање одређених послова утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Уговор о раду сматра се да је закључен када га потпише запослени и директор Музеја. Уговор о раду се закључује пре ступања запосленог на рад у писаном облику.

Елементи уговора о раду утврђени су законом.

#### Члан 5.

Ништавне су одредбе уговора о раду којима се утврђују неповољнији услови рада од оних утврђених законом и овим правилником односно посебним колективним уговором или који се заснивају на нетачном обавештавању од стране директора Музеја о појединим правима, обавезама и одговорности запосленог.

Ништавност одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом и право на захтев за утврђивање ништавности не застарева.

#### Члан 6.

Даном потписивањем уговора о раду, уколико уговором није другојачије одређено запослени ступа на рад.

#### Члан 7.

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

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпише запослени и испред послодавца директор Музеја.

### 3. СТУПАЊЕ НА РАД

#### Члан 8.

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

Ако запослени не ступи на рад у дану утврђеном уговором о раду сматра се да није засновао радни однос.

Уколико је запослени спречен да ступи на рад из оправданих разлога ( болести и друго) или, ако се, са директором другојачије договорио о датуму ступања, сматра се да је ступио на рад даном када је то наведено у решењу директора.

#### 4. РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

##### Члан 9.

Радни однос на одређено време запослени заснива уговором о раду на пословима који су одређени Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Музеју.

Изузетно, радни однос на одређено време може се заснивати уговором о раду ако је потребно да се замени привремено одсутан запослени до његовог повратка на рад и када је рад на пројекту унапред одређен а најдуже до завршетка пројекта у складу са законом.

Ако се уговор о раду на одређено време закључи супротно одредбама овог члана и закона или ако остане да ради у Музеју пет радних дана по истеку времена за који је уговор о раду закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

#### 5. РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ

##### Члан 10.

Радни однос, у складу са законом, може да се заснује са непуним радним временом на неодређено или одређено време ако је Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова то уређено.

#### 6. ПРИПРАВНИЦИ

##### Члан 11.

Ако је Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова приправнички стаж одређен као услова за рада, директор Музеја ће са лицем које први пут заснива радни однос закључити уговор о обављању приправничког стажа.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа у складу са законом и општим актима Музеја

#### 7. СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ.

##### Члан 12.

Музеј је дужан да запосленом на пословима из делатности Музеја омогући стручно оспособљавање и научно усавршавање ради развијања и увођења нових методологија и научноистраживачких метода у области позоришне уметности на основу Програма стручног оспособљавања и усавршавања.

У циљу стицања виших звања прописаних законом за обављање послова кустоса, за рад у специјализованој библиотеци и за рад на стручним пословима Музеј је дужан да запосленог упуту на стручно усавршавање.

Трошкови стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из буџета и из других извора у складу са законом и посебним колективним уговором.

Запослени, кога Музеј, упути на стручно оспособљавање и усавршавање, потписује уговор о међусобним правима и обавезама са директором Музеја. Уговором се уређује право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања и набавку уџбеника односно стручне литературе. Накнада плате исплаћује Музеја запосленом у висини просечне плате запосленог у претходних 12 месеци.

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

## 8. РАДНО ВРЕМЕ

### Члан 13

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

У радно време запосленом рачуна се и време које је он проведе у раду стручних органа и органа управљања, присуствовањем стручним састанцима симпозијумима и научним скуповима из области делатности Музеја.

У радно време запосленом рачуна се и време проведено у ангажовању на основу закона на отклањању штетних последица изазваних непредвиђеним околностима на материјалним добрима Музеја.

### Члан 14.

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан траје осам часова.

Директор Музеја доноси одлуку о распоређивању радног времена запосленима у складу са потребама процеса рада .

Директор Музеја је дужан да о распореду и промени распореда времена обавести запосленог најмање пет дана унапред. У случају непредвиђених околности дужан да обавести запослене 48 часова унапред.

## 9. ОДМОР И ОДСУСТВА

- одмори у току дневног рада -

### Члан 15.

Запослени у Музеју има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30.минута.

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

Директор Музеја доноси одлуку о распореду коришћења одмора запослених у току дневног рада.

- дневни одмор-

Члан 16.

Запослени у Музеју има право на одмор од 12.часова непрекидно у оквиру 24. часа.

- недељни одмор-

Члан 17.

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

Недељни одмор запослени у Музеју користи недељом.

Ако запослени у Музеју ради на дан свог недељног одмора, директор Музеја у складу са законом, обезбедиће му одмор у току наредне недеље у трајању 24. часа непрекидно.

- Годишњи одмор-

Члан 18

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

Члан 19.

Директор Музеја решењем одређује дужину трајања годишњег одмора запосленом на основу критеријума утврђеним законом, посебним колективним уговором и овим 'правилником.

Члан 20.

Посебним колективним уговором утврђени су критеријуми на основу радног искуства, образовања, доприноса на раду и за рад на радним местима са посебним ризиком.

Законом утврђен минимум од 20 радних дана за годишњи одмор запосленом увећава се са бројем радних дана на основу утврђених критеријума у ставу 1.овог члана , с тим да не може да се утврди у дужем трајању од 30 радних дана.

За време коришћења годишњег одмора, запослени има право на накнаду плате у висини 100 % просечне плате у претходних 12 месеци.

Члан 21.

Запослени у Музеју после месец дана непрекидног рада од заснивања радног односа у календарској години има право на сразмерни део годишњег одмора у висини дванаестине утврђене у члану 20.овог правилника.

Члан 22.

Запослени у Музеју не може да се одрекне права на годишњи одмор нити да му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом.



- коришћење годишњег одмора у деловима-

#### Члан 23.

Запослени у Музеју може да користи годишњи одмор у два дела.

Први део годишњег одмора запослени у Музеју може да користи у току календарске године најмање две радне недеље, а други део мора да искористи најкасније до 30.јуна наредне године.

Ако запослени није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години, због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства ради неге детета или посебне неге детета у складу са законом, има право да тај одмор искористи до 30 јуна наредне године.

- распоред коришћења годишњих одмора-

#### Члан 24

Директор Музеја, уз претходну консултацију са запосленима, доноси План коришћења годишњих одмора за календарску годину.

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

Уколико се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора директор може да достави непосредно запосленом пре коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора, директор може да достави у електронској форми. На захтев запосленог, директор је дужан да то решење достави запосленом и у писаној форми.

#### Члан 25.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтева потреба посла, најкасније пет радних дана од дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

- Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор-

#### Члан 26.

У случају да запосленом престане радни однос а није искористио годишњи одмор у целини или делимично, директор Музеја је дужан да исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне зараде у претходна 12 месеци сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора

## 10. ОДСУСТВО УЗ НАКНАДУ ПЛАТЕ

#### Члан 27.

Запослени у Музеју има право на плаћено одсуство у трајању од седам радних дана у току календарске године у случајевима наведеним у посебном колективном уговору у складу са законом.

На основу закона и Посебног колективног уговора члановима уже породице у случајевима одобравања плаћеног одсуства због теже болести или смрти сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац,

усвојеник, старалац и лице које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Директор Музеја решењем утврђује трајање плаћеног одсуства на основу писменог захтева запосленог уз подношење одговарајуће документације ( доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства и доказ када се ради о лицима који живе у заједничком породичном домаћинству).

За време коришћења плаћеног одсуства накнада плате запосленом одређује се у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци.

#### Члан 28.

Плаћено одсуство из члана 27.овог правилника може да се користи у току календарске године највише до 7 радних дана.

Не урачунава се, у току календарске године у укупан број радних дана плаћеног одсуства; у случајевима склапања брака, смрти члана уже породице, порођаја супруге, теже болести члана уже породице запосленог.

#### - Неплаћено одсуство-

#### Члан 29.

Директор Музеја на основу писменог захтева запосленог и уз приложену документацију може да одобри неплаћено одсуство у трајању од 30 дана у календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада

Неплаћено одсуство може да се одобри у следећим случајевима:

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

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

- лечење или неговање члана уже породице

- учешће у културним и спортским манифестацијама у саставу извођача и уз приложен позив.

За обављања приватних послова, запосленом се може да одобри неплаћено одсуство до три дана.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе посебним законом није другојачије одређено.

## 11. МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 30.

Запосленом у Музеју мирују права и обавеза које стекао на раду и по основу рада, осим ако законом није другојачије одређено, када:

- се од стране Музеја упућује на рад у иностранство у оквиру просветно- културне сарадње или ако је изабран за представника у културним председништвима у иностранству које основала Република Србија;

- је изабран односно именован на функцију у државном органу, син -

дикату, политичкој организацији или другу јавну функцију за чије вршење се захтева да престане да ради у Музеју;

- издржава казну затвора, односно изречену меру безбедности или заштитну меру у трајању до шест месеци; и

- одслужења односно дослужење војног рока

Запослен је дужан да у року од 15 дана од дана престанка рада у иностранству, престанка функције, од дана одслужења односно дослужења војног рока и издржане казне затвора, безбедоносне или заштитне мере, врати на рад у Музеј.

Ако је брачни друг запосленог у Музеју упућен на рад у иностранство у оквиру просветно - културне сарадње или у културним представништвима у иностранству, запосленом који је заједно са њим отишао. има право да му мирују права и обавезе из радног односа у Музеју.

## 12. ПЛАТА, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### Члан 31

Запослени у Музеју има право на плату која се утврђује у складу са законом, Посебним колективним уговором и општим актом Музеја и уговором о раду.

Запосленом у Музеју одређује се у складу са законом једнака плата за исте послове које обавља, а за које се захтева исти степен стручне спреме, академско или стручно звање и способност у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Плата запосленог садржи порезе и доприносе који се плаћају из плате.

У плату се не урачунавају накнаде трошкова из члана 37.овог правилника, јубиларне награде, солидарна помоћ, отпремнина коју музеј исплаћује запосленом у случају престанка рада у музеју, у случају економских или организационих промена у музеју када је престала потреба за обављањем одређеног посла или је дошло до смањење обима посла и друга примања из члана 38 овог правилника.

На основу закона у плату запосленог урачунат је и додатак на име накнаде за исхрану у току рада / топли оброк / и регрес за годишњи одмор.

### Члан 32.

Плата се исплаћује у једном делу најраније 25.у текућем, односно најкасније до 25. у наредном месецу.

Запосленом може да се увећа плата из остварених сопствених прихода у складу са законом до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом по основу следећих критеријума; квалитета обављеног посла, благовременог обављеног посла и обима извршеног посла.

Директор Музеја на основу општег акта доноси одлуку о увећању плата запосленим

### Члан 33.

Запослени у Музеју има право на додатак на плату у висини од



0,4% од основице за сваку годину рада остварене у радном односу у Музеју и у другим случајевима наведеним у закону и Посебном колективном уговору.

#### Члан 34.

Запослени који у Музеју обавља приправнички стаж има право на плату најмање у висини од 80% од основне плате за послове за које је закључио уговор о раду.

#### - Минимална плата-

#### Члан 35.

Запослени у Музеју има право на минималну плату у случајевима и на начин утврђен у Закону о раду.

Директор Музеја је дужан да минималну плату исплати запосленом у висини која је одређена у Одлуци о минималној цени рада која важи за месец у коме се врши исплата.

На основицу минималне зараде, запослени има право на увећану зараду по основу минулог рада и на накнаду трошкова за долазак и одлазак на посао.

#### - Накнада плате-

#### Члан 36.

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

- ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван раду најмање у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост са рада, с тим да не може да буде нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом; и

- ако је спреченост проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу у висини 100% просечне плате у претходна 12 месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може да буде нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци у складу са законом; - за време коришћења годишњег одмора; - за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан; - за време одсуствовања са рада на позив државног органа; - за време војне вежбе; и за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима утврђеним у Посебном колективном уговору. На основу закона, Музеј има право на рефундацију исплаћене накнаде од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другојачије одређено.

#### Члан 37.

Запослени у Музеју има право на накнаду зараде у висини од 100% просечне плате у претходна 12 месеца пре месеца у коме је дошло до прекида рада наредбом од стране надлежног државног органа или уколико је дошло услед више силе ( поплаве, земљотреса, заштите здравља и др.).

- Накнада трошкова-

Члан 38

Запослени у музеју има право на накнаду трошкова, и то:

- за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, и

- за време проведено на службеном путу у земљи или иностранству у складу са посебним прописима о издацима за службена путовања државних службеника и намештеника и у другим случајевима утврђених Посебним колективним уговором.

Накнада трошкова мора да буде изражена у новцу.

Уколико директор закључи уговор о раду са запосленим, и запослени међувремену промени место становања, на основу сагласности директора запосленом могу да се увећају трошкови превоза.

- Друга примања-

Члан 39.

Директор Музеја је дужан да запосленом исплати :

- отпремнину пре одласка у пензију, најмање у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу коме се исплаћује отпремнина, с тим да не може да буде нижи од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у Музеју према приложеном рачуну, а највише до неопорезованог износа у складу са прописима којима се уређује порез на доходак грађана, и

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Под чланом уже породице сматра се брачни друг и деца запосленог.

Члан 40.

Музеј може да запослене колективно осигура од последица незгода у износу утврђеном у финансијском плану на основу закљученог уговора са осигуравајућом институцијом.

Члан 41.

Запослени има право на солидарну помоћ у случајевима: тежих болести, за помоћ у трошковима лечења у земљи и иностранству, за куповину лекова и за помоћ у случају штете од елементарних непогода у висину утврђеној у финансијском плану музеја, у складу са законом и Посебним колективним уговором.

Члан 42.

Запослени има право на јубиларну награду, и то:

- за 10. година рада проведеног у радном односу, једна плата;

- за 20 година рада проведено у радном односу, две плате;
- за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате; и
- за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

Платом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у Музеју, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходи месецу у коме се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

#### Члан 43.

Запосленом припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу за све запослене у висини коју одређује оснивач Музеја

Деци запослених у Музеју старости до 15.година живота за Нову годину, може да се обезбеди поклон у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана., најкасније до 31.децембра текуће године, на основу одлуке директора Музеја.

- Обрачун плата и накнада плата-

#### Члан 44.

Запосленом у Музеју приликом сваке исплате плате и накнада плата шеф рачуноводства доставља обрачун .

Обрачун запосленом се доставља и уколико није извршена исплата уз навођење разлога због којих није извршена исплата.

На основу закона обрачуна плата и накнада плате представља извршну исправу.

Запослени има право да пред надлежним судом оспори законитост добијеног обрачуна.

Музеј води месечну евиденцију о платама и накнадама плата запослених.

- Заштита плата и накнада плата-

#### Члан 45.

Музеј може новчана потраживања према запосленом да наплати од његове плате само на основу правоснажне одлуке суда.

На основу правоснажне одлуке суда директор Музеја може запосленом да обустави од плате највише од једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није другачије одређено.

### 13. АНЕКС УГОВОРА О РАДУ

#### Члан 46.

У току трајања радног односа, директор Музеја због потребе процеса и организација рада у Музеју, може запосленом да понуди анекс уговора о

раду и понуди премештај на све послове који одговарају његовој стручној и радној способности.

Под потребом процеса рада и организације рада сматра се успешније и ефикасније обављање послова, потпуно коришћење радне способности запосленог, усавршавањем постојећих и увођење нове технологије, организације рада, увођењем нових послова, смањивањем обима посла, престанком потреба за радом запосленог на одређеном послу као и у случајевима када дође до поремећених односа у остваривању планираних послова у Музеју.

Под одговарајућем послом сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме или академско звање које је утврђено у Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Музеју.

#### Члан 47.

Директор Музеја у складу са законом, понудиће запосленом анекс уговора о раду и у случајевима:

- када дође до измене новчаног износа основне плате, увећања плата, накнаде плате и елемената прописаних законом, посебним колективним уговором,
- измене личних података запосленог ( промена презимена, адреса, стицање вишег звања или академског звања и др.),
- у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

#### Члан 48.

Понуду за закључивање анекса уговора о раду из члана 47. овог правилника директор Музеја је дужан да достави запосленим у писаном облику и да наведе разлог понуде, 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 понуди за закључење анекса уговора о раду у року од 8 радних дана.

Ако се запослени не изјасни у року наведеном у ставу два овог члана сматра се, да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду.

Измена личних података запосленог и података којима се не мењају услови рада констатује се анексом уговора о раду на основу одговарајуће документације без спровођења поступка утврђеном у члану 47. овог правилника.

#### Члан 49

Уговор о раду са анексом који је саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду који потписује директор и запослени.

#### Члан 50.

Ако запослени потпише анекс уговора о раду у року утврђеном у члану 47. овог правилника задржава право да оспорава законитост тог анекса пред надлежним судом.

## 14. НАКНАДА ШТЕТЕ

### Члан 51.

У складу са законом и овим правилником, запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује Музеју.

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

### Члан 52.

Директор Музеја у складу са законом утврђује постојање штете, њену висину, околности под којом је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује.

Директор Музеја решењем покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету. У року од пет дана од дана пријема пријаве о проузроковању штете или личног сазнања о насталој штети одређује лице за спровођења поступка.

Пријава из става два овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње и доказ да је запослени проузроковао штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи; име и презиме запосленог, посао који обавља, време, начин и место извршење штетне радње и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

### Члан 53.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може да утврди на основу става 1.овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, директор Музеја висину накнаде утврдиће у паушалном износу проценом штете или вештачењем стручног лица.

### Члан 54.

Када, лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог за насталу штету, утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или да се ослободи од одговорности.

Ако се за запосленог не може да утврди део штете који је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Решењем којим се запослени обавезују на накнаду штете, одређује се начин и рок накнаде штете.

### Члан 55.

Запослени је дужан да по пријему решења из члана 51.овог правилника да писмену изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.



Ако запослени не прихвати да надокнади штету о штети одлучује надлежни суд.

#### Члан 56.

Запослени у Музеју који је на раду или у вези са радом намерно или крајном непажњом проузроковао штету трећем лицу, а ту штету је Музеј том лицу надокнадио, запослени је дужан да Музеју надокнади износ исплаћене штете.

#### Члан 57.

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

### 15.УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

#### Члан 58.

Запослени може привремено да се удаљи са рада:

- ако је против њега започело кривични поступак у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,

- ако непоштовање радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовина вредности веће од три просечне зараде у Републици Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, и

- ако је непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад у Музеју у случају да то настави да ради пре истека рока од 8 дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења да му се отказује уговор о раду.

#### Члан 59.

Запосленом коме је одређен притвор удаљује са рада од првог дана притвора док притвор траје.

#### Члан 60.

Удаљење са рада може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода директор је дужан да запосленог врати на посао.

Ако је против запосленог започео кривични поступак због кривичног дела на раду или у вези са радом, удаљење запосленог може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

#### Члан 61.

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

Накнада зараде за привремено удаљења са рада из члана 59.овог правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

#### Члан 62.

Запосленом за време привременог удаљења са рада из чланова 58. и 59.

овог правилника припада разлика између износа накнаде плата из члана 61.овог правилника и пуног износа основне плате, ако је кривични поступак против њега обустављен правоснажном одлуком, или је правоснажном одлуком ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена али не због ненадлежности и ако се не утврди повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 58.овог правилника.

## 16 ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

- Разлог за престанак радног односа-

### Члан 63.

Радни однос запосленом у Музеју престаје:

1. истеком рока за који је засновао радни однос,
2. ако је навршио 65 година живота и 15 година стажа осигурања, ако се Музеј са запосленим другојачије не споразуме,
3. споразумним раскидом радног односа ,
4. отказом уговора о раду од стране Музеја,
5. смрћу запосленог и
6. другим случајевима утврђеним законом .

Изузето, директор може да се споразуме са запосленим да му не престаје радни однос у законском року - кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

### Члан 64.

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

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правоснажног решења,
- ако му је правоснажном одлуком надлежног органа и суда забрањено обављање одређених послова , а не може да му се обезбеди обављање других послова, даном достављање правоснажне одлуке,
- ако због издржавање казне затвор мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци ,даном ступања на издржавање казне, и
- другим случајевима утврђеним законом.

- Споразумни престанак радног односа-

### Члан 65.

Радни однос престаје запосленом у Музеју на основу писаног споразума закљученог између директора и запосленог.

Директор је дужан да пре потписивања споразума о престанку радног односа запосленог обавести о остваривању права у случају незапослености.

- Отказ од стране запосленог

### Члан 66.

Запослени има право да откаже уговор о раду са Музејом.

Запослени отказ уговора о раду доставља Музеју 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок) у писаном облику.

Отказни рок траје 30 дана.

- Отказ од стране Музеја

1) разлог за отказ

#### Члан 67.

Музеј може да откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлог који се односи на радну способност и његово понашање:

- ако не остварује резултате рада или нема потребно звање за обављање послова у Музеју за које је законом и правилником о систематизацији послова прописани да има,

- ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,

- ако се не врати на рад у Музеј у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 30.овог правилника,

Музеј може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду, и то:

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,

- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,

- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења, и

- у другим случајевима утврђеним законом.

Музеј може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге директора у складу са законом,

- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом и ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,

- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава или их употребљава у току радног времена који има или може да има утицаја на обављање посла, и

- ако понашање запосленог представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против њега покренут кривични поступак за кривично дело.

- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа, и

- другим случајевима утврђеним законом.

Музеј може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу ради утврђивања околности из става 4, алинеја 3.овог члана о трошку Музеја. Одбијање запосленог да се одазове на позив Музеја да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

У складу са законом и потребама Музеја ако за то постоје оправдани разлог запосленом може да престане радни однос ако услед организационих

промена престане потреба за обављањем одређеног посла и када запослени одбије да закључи анекс уговора о раду.

- Мере за непоштовањем радне дисциплине, односно повреде радних обавеза.

#### Члан 68.

Ако директор Музеја сматра да постоје олакшавајуће околности или повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, може да изрекне једну од следећих мера;

- привремено удаљавање са рада без накнаде плате у трајању од једног до 15 радних дана,

- новчану казну у висини од 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена у трајању до три месеца. Новчана казна се извршава обуставом зараде решењем директора о изреченој мери, и

- опоменом са најавом отказа у којој се наводи да ће Музеј запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

- Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере-

#### Члан 69.

Директор Музеја је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 66 став два и три овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду из остављање рока од /најмање/ осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из добијеног упозорења.

Директор је дужан да у упозорењу из става један овог члана наведе основе за давање отказа уговора о раду, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

#### Члан 70.

Директор може запосленом који не остварује резултате рада или нема потребно знање и способност за обављање послова на коме ради да пре отказа уговора о раду, претходно да му да писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примерном року за побољшање рада. Уколико запослени у остављеном року не побољша рад, директор ће му отказати уговор о раду.

#### Члан 71

На основу закона ако директор откаже уговор о раду услед организационе промена или смањења обима посла на истим пословима не може да запосли лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1.овог члана настане потреба за обављање истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### Члан 72.

У складу са законом под неоправданим разлогом за отказ уговора раду сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења.

- коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,

- одслужење или дослужења војног рока,

- чланство у политичкој организацију, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго удружење или неко друго лично својство запосленог,

- деловање у својству представника запослених у складу са законом о раду,

- обраћањем запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

#### Члан 73.

Директор не може запосленом који у оквиру својих послова обавља послове јавних набавки да откаже уговор о раду нити да га премести на друге послове ако одбије да изврши његов налог уколико је супротан прописима о јавној набавци у периоду од 12 месеци од дана када је одбио да изврши налог.

Директор не може запосленом да откаже уговор о раду или други уговор о његовом радном ангажовању, нити може да га премести на друге послове, ако је поступио савесно и у доброј вољи и пријавио корупцију у јавној набавци

- Поступак у случају отказа

Рок застарелости.

#### Члан 74.

Отказ уговора о раду директор може запосленом да да ако не остварује резултате рада или нема потребно знање и способност за обављање послова на којима ради, као и случајева наведених у ставу 2. и 3.члана 72.. овог правилника у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које представљају основ за давање отказа, односно у року од године дана од дана настанка чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду директор може запосленом да, да ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

#### Члан 75.

Директор отказ уговора о раду отказује решењем у писаном облику које обавезно мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење из става један овог члана доставља се запосленом лично, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако директор није могао да достави решење запосленом дужан је да о томе сачини писмену белешку и да решење објави на огласној табли Музеја. По истеку рока од осам дана од дана објављивања на огласној табли Музеја сматра се да је решење достављено запосленом.



Даном достављања решења запосленом престаје радни однос осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести директора ако жели да спор решава пред арбитром у складу са законом.

- Обавеза исплате плате и накнаде плате-

Члан 76.

Директор Музеја је дужан, да запосленом у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде и друга примања који је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Обавезу да исплати запосленом примања из става 1.овог члана, директор је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

- Посебна заштита од отказа уговора о раду-

Члан 77.

Директор не може да откаже уговор о раду запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета односно ради посебне неге детета .

Уколико је заснован радни однос са запосленом на одређено време у случајевима из става један овог члана рок се продужава до истека коришћења право на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду је ништаво ако је запослена у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавестила директора о постојању околности из става један овог члана и доставила одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Директор не може да откаже уговор о раду запосленом или да га стави у неповољан положај због његовог положаја или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима. Терет доказивања да се да отказ уговора о раду запосленом је на директору музеја.

- Отказни рок и новчана накнада

Члан 78.

Запосленом коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребно знање и способност ( члан 67. став један овог правилника) , има право на отказни рок у зависности од стажа осигурања, и то:

- ако има стаж осигурања до 15.година отказни рок је 10 дана,
- за стаж осигурања од 15 до 25 година отказни рок је 15 дана,
- за стаж осигурања од 25 до 35 година отказни рок је 20 дана , и
- за стаж осигурања преко 35 година отказни рок је 30 дана.

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

Запослени може да се споразума са директором да му престане радни однос и пре истека отказног рока уз обезбеђење накнаде плате у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

#### Члан 79

Запослени има право када му престаје радни однос у Музеју да му се врати радна књижица са уписаним радним стажом који је остварио у Музеју. Директор на захтев запосленог може да да оцену његовог понашања и резултате рада остварених у Музеју издавањем посебне потврде.

#### Члан 80.

Запослени остварује своја права у случају незаконитог престанка радног односа на суду у складу са законом.

Запослени може да са Музејом настали спор споразумно реши (мирно решавање спора) на начин и по поступку утврђеним општим актом Музеја.

- Правне последице незаконитог престанка радног односа.

#### Члан 81.

Музеј ће директно примењивати одредбе члана 191 Закона о радним односима која се односи на обавезу Музеја да код незаконитог престанка радног односа, врати запосленог на посао, да наплати накнаду штете и уплати припадајуће доприносе за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио

Уколико запослени не жели да се врати на посао, суд ће на захтев запосленог обавезати Музеј да запосленом исплати накнадну штету у складу са законом.

Ако Музеј у току судског поступка докаже да постоје оправдане околности које указују да настанак радног односа није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће у складу са законом накнаду штете.

Уколико суд утврди да је постојао основ за престанак радног односа и да је Музеј поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа суд ће одбити захтев запосленог да се врати на посао и одредиће му у складу са законом накнаду штете.

Под платом у складу са чланом 191.став 7 Закона о радном односу сматра се плата коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос. Овај износ умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада по престанку радног односа.

## 17. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНОГ

#### Члан 82.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор Музеја

Директор запосленом у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком п правном леку, осим када доноси анекс уговора о раду.

- Рок застарелости потраживања из радног односа-

Члан 83.

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

## 18. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

- Општа заштита-

Члан 84.

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

Запослени је дужан да обавести директора о свакој врсти потенцијалних опасности које могу да утићу на безбедност и здравље на раду.

Члан 85.

Запослени на основу налаза надлежног здравственог органа не може да ради прековремено уколико би такав рад погоршао његово здравствено стање, као ни да обавља послове које би изазвали његово погоршање здравственог стања.

- Заштита личних података-

Члан 85.

Запослени има право на увид у документа који садрже личне податке који се чувају у Музеју и право да захтева да се бришу подаци који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

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

Личне податке може да прикупља, обрађује, користи и доставља само запослени који је овлашћен од стране директора, односно запосленом коме је систематизацијом послова то одређено да обавља

- Заштита омладине-

Члан 86.

На лица млађих од 18. година и на лица од 18 и 21 година живота примењују се одредбе из закона и директор не може уговором о раду односно о обављању привремених послова да их ангажује на пословима које је закон одредио.

- Заштита материнства-

Члан 87.

Запослена за време трудноће и која доји дете не може да ради на пословима који су по налазу здравственог органа штетни по њено здравље и здравље детета.

Директор је дужан да запосленој обезбеди обављање других послова, а уколико таквих послова нема да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремен, ако је то по налазу надлежног здравственог органа штетно за њено здравље и здравље детета.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада ради обављања здравственог прегледа у вези са трудноћом одређеног од стране изабраног лекара о чему је дужна да благовремено обавести директора Музеја.

Запослена са дететом до три године живота може само уз њену писмену сагласност да ради прековремено.

Запослена који је самохрани родитељ и који име дете до седам година живота или је дете тежак инвалид може да ради прековремено само уз своју писмену сагласност.

Директор може запосленој из става 5. и 6. овог члана да изврши прераспodelу радног времена само уз њену писмену сагласност.

Право наведено у овом члану на основу закона има и усвојилац, хранитељ односно старатељ детета.

#### Члан 88.

Директор Музеја обавезан је да запосленој која се вратила на рад пре истека годину дана од рођења детета да јој обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји дете, уколико дневно радно време износи више од шест часова.

Пауза или скраћено време из става 1. овог члана рачуна се у радно време, а накнада запосленој се исплаћује у висини плате увећане за минули рад.

- Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета-

#### Члан 89.

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

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

Отац детета запосленог у музеју може да користи права из става три овог члана у случају да мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право ( издржавање казне затвора, тежа болест и сл.). Ово право отац детета може да користи и када мајка није у радном односу.

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



Запослена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

- Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе-

#### Члан 90.

Запослена чијем дету неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености има право да по истеку породилског 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.

Запослени остварује право из става један овог члана на основу мишљења надлежног орган за оцену степена психофизичке ометености детета.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду плате на основу закона.

За време рада са половином пуног радног времена запослени има право на плату у складу са законом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада уређује се посебним општим актом о друштвеној бризи о деци.

#### Члан 91.

Право на одсуство са рада ради посебне неге детета има запослени који хранилац или старатељ детета у складу са законом.

#### Члан 92.

Запослени има право да одсуствује са рада док дете на наврши три године живота.

Запосленом за време одсуствовања са рада права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом о раду није другојачије одређено.

- Заштита запосленог са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама-

#### Члан 93.

Запосленом са инвалидитетом или са здравственим сметњама, директор Музеја је дужан да обезбеди послове према његовој способности у складу са законом.

Ако Музеј не може запосленом да обезбеди одговарајући посао, запослени се сматра вишком.

Уколико запослени одбије да прихвати посао из става један овог члана, директор може запосленом да откаже уговор о раду.

-Обавештење о привременој спречености за рад-

#### Члан 94.

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад достави директору Музеја потврду лекара која садржи поред осталог и време спречености за рад.



У случају теже болести запосленог потврду из става један овог члана уместо запосленог директору Музеја доставиће члан уже породице или друго лице које живи у породичном домаћинству.

Уколико запослени живи сам потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због кога није могао да достави потврду.

Ако у складу са законом, директор Музеја посумња у оправданост разлога за одсуствовања са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравственог стања запосленог.

## 19. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА ЗБОГ ПРЕСТАЛЕ ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ

### Члан 95.

Музеј може да откаже уговор о раду запосленом у Музеју за чијим је радом престала потреба без његове сагласности на основу утврђеног програма решавања вишка запослених.

Приликом утврђивања програма из става један овог члана, Музеј је дужан да се придржава критеријума одређених по редоследу: - рад остварен у радном односу, - стручна спрема, - резултати рада, - имовинско и здравствено стање запосленог и да за сваки од наведеног критеријума одређује број бодова у складу са чланом 40. Посебног колективног уговора.

Музеј не може да откаже уговор о раду запосленом у Музеју за чијим радом је престала потреба, без његове сагласности у случајевима утврђеним у члану 39. Посебног колективног уговора.

Уколико се запосленом за чијим радом је престала потреба, није могло да обезбеди друго право у складу са законом, може да му престане радни однос под условом да му претходно исплати отпремнину у висини утврђеној у члану 41. Посебног колективног уговора.

Исплата отпремнине и друга евентуално заостала примања, Музеј ће запосленом исплатити најкасније до дана престанка радног односа.

## 20. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА.

### Члан 96.

Мирно решавање радних спорова у Музеју врши се на начин и по поступку утврђеним законом.

## 21. ПРАВО НА ШТРАЈК

### Члан 97.

Запослени у Музеју имају право на штрајк под условима и на начин одређен у Посебном колективном уговору.

### Члан 98.

Запослени у Музеју немају своју синдикалну организацију. Запослени у Музеју бирају свог повереника који заступа интересе запослених у Музеју у репрезентативном, гранском синдикату културе.

## 22. ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ ПОСЛОВИ И УГОВОР О ДЕЛУ

### Члан 99.

У складу са законом општим актом о унутрашњој организацији и систематизацији послова одређују се привремени и повремени послови који по својој природи не трају дуже од 120 радних дана у календарској години.

Уговор о обављању привремених и повремених послова може да се закључи са лицима који су наведени у закону о радним односима.

### Члан 100.

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

Уговор из става 1.овог члана Директор закључује са лицем у писменом облику.

### -Волонтерски рад-

### Члан 101.

Музеј може са незапосленом да закључи уговор о волонтерском раду. Волонтером из става 1.овог члана сматра се лице које Музеј прима на стручно усавршавање без заснивања радног односа најдуже годину дана.

За време обављања волонтерског рада Музеј може да обезбеди волонтеру накнаду трошкова за превоз на рад и са рада.

## 23. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 102.

Уговори о раду закључени до дана ступања на снагу закона и Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе ( "Службени гласник РС", бр. 10/2015) остају на снази у делу у коме нису у супротности са наведеним прописима.

### Члан 103.

У примени овог правилника на поједине његове чланове непосредно се примењују одговарајући чланови Посебног колективног уговора за установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, како следи:

- члан 20. овог правилника којим се одређује право на одређивање дужине годишњих одмора запослених непосредно се примењују критеријуми из члана 17. Посебног колективног уговора;

- чланови 27 и 28 овог правилника којима се одређује право запосленима на плаћено одсуство непосредно се примењује члан 19. Посебног колективног уговора;

- члан 41. овог пословника којим се уређује право запосленима на солидарну помоћ непосредно се примењује члан 30 став један тачка 1. и став два Посебног колективног уговора;

- члан 95 овог пословника који се односи на отказа уговора о раду запосленима за чијим је радом престала потреба, без његове сагласности, непосредно се примењују чланови 39 до 41. Посебног колективног уговора; и

- чланови 97 и 98 овог правилника који се односе на право запослених на штрајк и на остваривање синдикалних права непосредно се примењују чланови 56. до 60 и члан 68. Посебног колективног уговора.

#### Члан 104.

Измене и допуне овог правилника врше се по истом поступку како је и донет.

#### Члан 105.

Овај правилник ступа на снагу у року од осма дана од дана објављивања на огласној табли Музеја.



ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

*Božidar Stojić*  
БОЖИДАР СТОШИЋ