



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

ГОДИНА XXI

ЗРЕЊАНИН

09. АВГУСТ 2013.

БРОЈ: 24

197

На основу члана 246. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09 и 32/13), Градоначелник града Зрењанина и репрезентативни синдикати: Независни синдикат радника у култури Војводине за територију града Зрењанина и Самостални синдикат културе и уметности за територију града Зрењанина, закључују:

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У УСТАНОВАМА КУЛТУРЕ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД ЗРЕЊАНИН

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, ближе се уређују: права, обавезе и одговорности запослених у установама културе чији је оснивач град Зрењанин по основу рада, као и међусобни односи учесника овог уговора.

Овај уговор закључује се у име свих запослених у установама културе на територији града Зрењанина.

Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се град Зрењанин.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се установа која је основана за вршење делатности културе од стране оснивача.

Запосленим, у смислу овог уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Члан 3.

Оснивач обезбеђује установама материјалне и техничке услове за обављање делатности, прати њихов рад, предузима мере за

несметано обављање делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

Послодавци предузимају организационо-техничке мере за извршење посла, квалитет и обим програма.

Члан 4.

Одредбе овог уговора непосредно се примењују.

Члан 5.

Овим уговором и колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законом и одговарајућих одредаба важећих колективних уговора.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Поред услова утврђених законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора испуњавати и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене општим актом послодавца о организацији и систематизацији радних места у установи.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Радни однос заснива се на неодређено или одређено време у складу са законом.

Члан 7.

Установа је дужна да запосленом омогући да, под условима и на начин прописан законом и овим уговором, остварује права која му припадају на раду и у вези са радом.

Установа је дужна да по захтеву запосленог за заштиту његовог права, омогући синдикалној организацији чији је он члан у установи, увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запослених.

III. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 8.

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на све послове које одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом.

Потребе процеса и организације рада у смислу овог уговора јесу:

1. успешније и ефикасније обављање послова;
2. потпуније коришћење радне способности запосленог;
3. усавршавање постојеће и увођење нове технологије организације рада;
4. престанак потребе за радом запосленог на одређеним пословима;
5. смањење обима послова;
6. увођење нових послова;
7. отклањање поремећених односа у процесу рада.

Члан 9.

Колективним уговором код послодавца, односно правилником о раду (у даљем тексту: општи акт) утврђују се случајеви и услови под којима послодавац може запосленог да премести на рад из једног у друго место рада без његове сагласности, у складу са законом.

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

Члан 10.

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

1. ако на другом месту нису обезбеђени једнаки или бољи услови рада;
2. ако је запослени инвалид;
3. запослена жена за време трудноће;
4. запослена жена са дететом предшколског узраста;
5. самохрани родитељ са дететом са посебним потребама;
6. запослени који има преко 25 година стажа осигурања.

Члан 11.

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.

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 степену и врсти стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 12.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Општим актом код послодавца може се утврдити радно време у краћем трајању, али не мање од 36 часова недељно.

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

Одмор у току дневног рада траје 30 минута, рачуна се у радно време и не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Члан 13.

Распоред радног времена у установама културе, а нарочито за послове за које је потребна лична припрема и чекање на рад утврђује се посебним актом послодавца.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

а) Годишњи одмор

Члан 14.

Запослени имају право на годишњи, недељни и дневни одмор, у складу са законом, овим уговором и општим актом послодавца.

Члан 15.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

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

Законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

1. доприноса на раду - до пет радних дана;
2. услова рада за радна места утврђена актом о процени ризика - до пет радних дана;
3. радног искуства, за сваких навршених пет година радног искуства- један радни дан;
4. степена стручне спреме запосленог, и то:
 - за четири радна дана за VII степен стручне спреме;
 - за три радна дана за VI степен стручне спреме;
 - за два радна дана за V и IV степен стручне спреме;
 - за један радни дан за III, II и I степен стручне спреме.
5. других критеријума, и то запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 14 година, запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју
 - три радна дана.

Колективним уговором код послодавца ближе се уређују критеријуми из претходног става овог члана.

Члан 16.

Запосленом са 30 година пензијског стажа утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 35 радних дана.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 25 радних дана.

б) Плаћено одсуство**Члан 17.**

Запослени има право на плаћено одсуство до седам радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- склапање брака - седам радних дана;
- рођење детета - пет радних дана;
- склапање брака детета запосленог - три радна дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) - пет радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог - три радна дана;
- теже болести члана уже породице - до седам радних дана;
- селидбе домаћинства - три радна дана;
- 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;
- полагање испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит – два радна дана,
- празновања крсне славе - један радни дан;
- отклањање последица елементарних непогода - до пет радних дана;
- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - до седам радних дана, у зависности од дужине трајања рекреативног одмора;
- одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и на синдикалним сусретима који се организују на нивоу града, покрајине, Републике - до седам радних дана;
- добровољног давања крви – два радна дана.

У одсуство, у смислу става 1. овог члана (до седам радних дана у календарској години) не рачуна се одсуство у случајевима смрти члана уже породице и добровољног давања крви.

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Колективним уговором код послодавца могу се уредити: други случајеви када запослени има право на плаћено одсуство, случајеви када запослени има право на плаћено одсуство у дужем трајању од седам радних дана.

Плаћено одсуство одобрава се, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу

документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

в) Неплаћено одсуство

Члан 18.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 30 радних дана у току једне календарске године, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

- полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, учешћа 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;

- учешћа у културним и спортским приредбама у својству извођача уз приложен позив;

- лечење члана уже породице.

Запосленом се, изузетно, може одобрити неплаћено одсуство у дужем трајању од 30 радних дана у току календарске године, ако то допушта процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца или лице које он овласти, на основу захтева запосленог и приложене документације.

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

г) Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 19.

Послодавац је дужан да донесе програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

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, кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање,

потписује уговор о међусобним правима и обавезама са послодавцем.

Уговором се уређују права на накнаде (школарину, стипендију и плате), као и случајеви када послодавац или запослени одустају од закљученог уговора.

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

Члан 20.

Запослени, кога на стручно оспособљавање и усавршавање упућује послодавац, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизацију и набавку уџбеника.

Накнада плате из става 1. овог члана исплаћује се у висини од 100% просечне плате у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду.

VI. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 21.

Свака непосредна или посредна дискриминација лица која траже запослење, као и самих запослених из разлога и основа према одредбама Закона о раду је забрањена.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа утврђених законом су ништавне.

Свако узнемиравање и сексуално узнемиравање у смислу одредби Закона о раду је забрањено.

Лица која тражи посао, односно запослење, као и запослени, у случајевима дискриминације имају право да пред надлежним судом покрену поступак за накнаду штете.

VII. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 22.

Послодавац може уговором о раду да утврди послове 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.

Сагласност из става 1. овог члана даје директор установе, уз прибављено мишљење Управног одбора.

Члан 23.

Забрана конкуренције може да се утврди уговором о раду само у односу на запосленог који ће код послодавца обављати послове на којима може стећи нова, посебно важна знања, широк круг пословних партнера или може доћи до сазнања важних пословних информација и тајни.

Уговором о раду може се утврдити територија за коју важи забрана конкуренције у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац може од запосленог захтевати накнаду штете.

Члан 24.

Послодавац и запослени могу уговором о раду да уговоре забрану конкуренције и накнаду штете по престанку радног односа.

Рок забране конкуренције из става 1. овог члана, не може да буде дужи од две године од дана престанка радног односа запосленог у складу са Законом о раду.

Забрана конкуренције може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

VIII. ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ**Члан 25.**

Послодавац, запослени или група запослених дужни су да се уздржавају од сваког активног или пасивног понашања, подстицања или навођења на такво понашање, које у смислу одредби Закона о спречавању злостављања на раду, представља сам чин злостављања на раду.

IX. ПЛАТА, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА**Елементи за утврђивање плате****Члан 26.**

Запослени имају право на одговарајућу плату која се састоји из:

- плате која се остварује за обављени рад и време проведено на раду,
- увећане плате,
- накнаде плате и
- других примања складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

Плата се утврђује на основу вредности послова које запослени обавља на радном месту.

Запосленом се гарантује једнака плата за исти или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Члан 27.

Плата се утврђује на основу:

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

Члан 28.

Маса плата из претходног члана овог уговора утврђује се најкасније до краја текуће године за наредну годину, у зависности од економско-финансијског положаја установе и могућности оснивача у складу са законом.

Члан 29.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату плате за запослене у установама у следећим роковима:

- аконтација плате за текући месец до 25. у текућем месецу,
- коначан обрачун плате најкасније до 10. у наредном месецу.

Увећана плата**Члан 30.**

Запослени има право на увећану плату, и то за:

1. прековремени рад,
2. рад на дан државних и верских празника који је нерадни дан,
3. ноћни рад,
4. рад у смени,
5. додатак из сопствених прихода у складу са законом.

Општим актом код послодавца може се уговорити могућност увећања плате из остварених прихода који нису јавни приходи у смислу прописа којима се уређује материја јавних прихода и расхода (сопствени приходи установе) до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Критеријуми за увећање плата из става 2. овог члана јесу:

1. квалитет обављеног посла,
2. благовременост обављеног посла,
3. обим извршеног посла,
4. други критеријуми који су утврђени општим актом код послодавца.

Саставни део одлуке о увећању плате из сопствених прихода је и образложење о испуњености критеријума из става 3. овог члана.

Члан 31.

Запослени има право на увећану плату, и то:

- за прековремени рад, 26% од основице,
- за рад на дан празника који је нерадни дан, 110% од основице,
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) и рад у сменама, ако такав рад није враднован при утврђивању основне зараде, за 26% од основице,
- по основу временаведеног у радном односу, за сваку пуну годину радног стажа, 0,4% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа.

Општим актом и уговором о раду могу се утврдити и други случајеви у којима запослени има право на увећану плату.

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Накнаде и друга примања

Члан 32.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне плате запосленог у претходна три месеца, и то у следећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства;
- празника за који је законом прописано да се не ради;
- привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем;
- прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног

запосленог и због необезбеђивања безбедности и здравља на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог или других лица; одазивања позиву војних и других државних органа.

Члан 33.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини од 65 % просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад.

Накнада трошкова

Члан 34.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

1. за долазак и одлазак са рада;
2. трошкове боравка на терену (теренски додатак);
3. за времеведено на службеном путу у земљи;
4. за времеведено на службеном путу у иностранству;
5. за коришћење сопственог путничког аутомобила у службене сврхе - 10% од цене бензина по пређеном километру.

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове који су у функцији извршења послова, и то:

1. за долазак и одлазак са рада - у висини цене превозне карте за коришћење јавног превоза, и то само када запослени ради.
2. дневну накнаду за рад на терену у износу од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана, запослени има право на накнаду трошкова смештаја и исхране али највише до износа трошкова за дневницу за службено путовање у земљи и трошкова ноћења.
3. за време службеног пута у земљи и иностранству.

Под службеним путем подразумева се путовање на које је запослени упућен од стране

овлашћеног лица послодавца, и које не траје дуже од 15 дана непрекидно.

Запосленом се, за време службеног пута, надокнађују трошкови смештаја, исхране, превоза и остали трошкови у вези са службеним путовањем у земљи.

Запосленом се не надокнађују трошкови смештаја уколико је обезбеђено бесплатно преноћиште и доручак.

Члан 36.

Дневница за службено путовање у земљи износи 5% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан поласка на службено путовање.

Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка до часа повратка са службеног путовања.

Цела дневница се исплаћује за службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа, а половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

Члан 37.

Запосленом, приликом службеног путовања у иностранство, припада дневница у складу са важећим прописима.

Друга примања

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини 1,5 плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

- отпремнину која се исплаћује запосленом за чијим је радом престала потреба, у висини утврђеној општим актом, односно уговором о раду;

- помоћ породици у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг и деца запосленог) у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП, односно половину тих трошкова у случају смрти

родитеља или другог лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим;

- накнаду штете због повреде на раду и професионалног обољења;

- јубиларне награде за 10, 20, 30 и 40 година рада проведеног у радном односу и то:

- за 10 година 0,5. просечне плате,

- за 20 година 1. просечна плата,

- за 30 година 1,5. просечна плата,

- за 40 година 2. просечне плате,

од последње просечне исплаћене плате у установи или просечне зараде у Републици, уколико је то повољније за запосленог;

- солидарну помоћ за случајеве теже болести запосленог или чланова уже породице, здравствене рехабилитације запосленог, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, набавке лекова за запосленог или члана уже породице у износу до три просечне нето зараде у Републици Србији.

Члановима уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца, а шире: родитељ, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим;

Члан 39.

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

О висини божићне награде Влада и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Деци запослених до 11. година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, до износа неопорезивог дела, најкасније до 31. децембра текуће године, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Минимална зарада

Члан 40.

Минимална зарада је утврђена доња граница зараде која се гарантује запосленом ако својим радом постиже стандардни учинак за пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Висина минималне зараде утврђује се одлуком Социјално - економског савета основаног за територију Републике Србије, односно одлуком Владе Републике Србије, у складу са законом.

Члан 41.

Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. претходног члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом на основу одлуке о висини минималне зараде из става 2. претходног члана, а која се објављује у "Службеном гласнику Републике Србије".

Минимална зарада утврђује се по радном часу, за период од најмање шест месеци.

X. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**Члан 42.**

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

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

Члан 43.

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, породилског 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 дете има тешки степен психофизичке ометености;
4. ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;
5. 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.

Члан 44.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, врши надлежни орган послодавца, применом критеријума утврђених законом и колективним уговорима.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеним уговором.

Резултати рада утврђују 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 руководиоца засноване на елементима: квалитета 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 извршење послова радног места, плана рада и других показатеља.

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

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;
2. тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности у смислу тач. 1. и 2. става 7. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог, по основу зараде, утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

1. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;
2. дужини радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Запосленој жени са дететом до две године живота, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њеним радом.

XI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 45.

Послодавац и запослени дужни су да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здравља на раду и овог уговора у организовању и спровођењу безбедности и здравља на раду.

Члан 46.

Послодавац се обавезује да запосленима, у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и општим актима о безбедности и здрављу на раду, а посебно на основу процене ризика на радном месту и у радној околини, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се буџетом и годишњим планом пословања.

Члан 47.

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 средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 48.

Обавеза послодавца је да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности.

Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац може, ако му билансне могућности то дозвољавају, да обезбеди систематски преглед свих запослених најмање једном годишње.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са посебним условима рада најмање једном годишње.

Члан 49.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца и у случају да уговор о осигурању, по истеку, није продужен из објективних или субјективних разлога.

Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

Члан 50.

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

Најмање три представника запослених које именује одбор репрезентативног синдиката образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређује се колективним уговором код послодавца.

Члан 51.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
- да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 52.

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и

здравља на раду, у складу са законом, овим уговором и другим прописима.

Члан 53.

У складу са законом и овим уговором, безбедност и здравље на раду може се уредити колективним уговором код послодавца, правилником о безбедности и здрављу на раду код послодавца, правилником о раду, односно уговором о раду.

ХП. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 54.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом одређеног броја запослених на неодређено време под условима прописаних законом.

Члан 55.

Програм доноси Управни одбор послодавца, уз прибављено мишљење репрезентативног синдиката код послодавца и републичке организације надлежне за запошљавање, у складу са законом.

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код послодавца;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација и доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 56.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом, може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина најмање у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно најмање 50% просечне зараде по запосленом у Републици, за сваку навршену годину рада у радном односу, у складу са законом и програмом оснивача.

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

ХП. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са општим актом код послодавца.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину у складу са актом послодавца којим се уређује радна дисциплина.

Члан 58.

У случају отказа уговора о раду због непоштовања радних обавеза и радне дисциплине, послодавац је дужан да запосленог у писаној форми упозори на постојање разлога за отказ.

Пре давања отказа из става 1. овог члана, послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката чији је запослени члан, у складу са законом.

Члан 59.

У случају удаљења због повреде радне обавезе која угрожава имовину веће вредности, под имовином веће вредности подразумева се новчани износ од најмање три просечне зараде запослених у ванпривреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени може бити привремено удаљен са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом.

У случајевима из ст. 1. и 2. овог члана, послодавац доноси решење о привременом удаљењу запосленог.

XIV. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

Запослени је дужан да накнади штету коју је проузроковао на раду и у вези са радом, у складу са законом.

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

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 2. овог члана, може да утврди смањење штете уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету коју претрпи на раду и у вези са радом, у складу са законом и општим актом послодавца.

XV. НАЧИН РЕШАВАЊА РАДНИХ СПОРОВА

Члан 61.

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

XVI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 62.

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање услова рада и укупног животног положаја.

Члан 63.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и овог уговора, и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услова рада;
- да се информисе о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се упозна са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви

синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 64.

Послодавац је дужан:

-да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде, као и пружање потребних административних и техничких услуга неопходних за његов рад;

-да врши одбијање износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом синдиката, и друге уплате на рачун синдиката;

-да обезбеди израду завршног рачуна синдикалне организације без накнаде трошкова;

-да врши обраду података о уплати синдикалне чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

-да омогући употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и слично у складу са могућностима;

-да омогући представнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца и да за то време прима накнаду плате, у складу са законом и овим уговором;

-да председнику - поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције у складу са законом;

-да, уколико није у могућности да председника, односно повереника репрезентативног синдиката ослободи радних обавеза, исплаћује истом увећану месечну плату за 12%;

-да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;

-да омогући да представници синдиката одсуствују са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;

-да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;

-да председника репрезентативног синдиката позива на седнице управног одбора, када се разматрају иницијативе које упути

одређени синдикат или се одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених;

- да репрезентативном синдикату омогући увид о:
- 1. приходима оствареним ван буџета (спонзорства, донације, сопствени приходи) и о њиховом трошењу;
- 2. броју запослених, о пријему у радни однос и престанку радног односа – шестомесечно;
- 3. просечним зарадама запослених – шестомесечно и годишње;
- 4. реализацији програма и плановима за наредну годину;
- 5. стању безбедности и здрављу запослених на раду.

Члан 65.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката који је изабран на функцију у синдикату, за време трајања мандата има право да у потпуности буде ослобођен обављања послова који су му утврђени уговором о раду, за које време има право на накнаду плате у складу са законом.

Члан 66.

Под овлашћеним представником синдиката, у смислу претходног члана, подразумевају се чланови синдикалне организације који су изабрани на синдикалну функцију градског, регионалног и вишег нивоа своје синдикалне организације.

Члан 67.

Председнику репрезентативне синдикалне организације код послодавца, ако поступа у складу са законом и овим уговором, не може се понудити уговор под измењеним условима ако је то за њега неповољније, нити се може на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања своје функције и две године по престанку функције у синдикату.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдиката, и то:

1. за репрезентативни синдикат код послодавца који има до 50 чланова синдиката- 3 члана одбора;
2. за репрезентативни синдикат код послодавца који има преко 50 чланова синдиката- 5 чланова одбора.

Члан 68.

Послодавац може да обезбеди финансијска средства у висини до 1% месечне нето зараде запосленима за превенцију радне инвалидности, рефундирање трошкова лечења као и у друге сврхе, уколико су наведена средства утврђена одлуком о буџету за текућу годину.

Средства из става 1. овог члана могу се користити само у наменске сврхе, а на основу одлуке о коришћењу средстава коју доноси директор уз прибављено мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

Висина средстава из става 1. овог члана утврђује се пре доношења одлуке о буџету за сваку буџетску годину.

Члан 69.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у установи дужни су да свој рад организују тако да не ремете редован рад и функционисање установе и да не ремете прописану радну дисциплину.

XVII. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 70.

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 лична сигурност.

Члан 71.

На начин доношења одлуке о штрајку примењује се статут синдиката, у складу са законом.

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 72.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са овим уговором и законом, запослени не могу бити стављени у неповољан положај, не може им се отказати уговор о раду.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са овим уговором и законом, не представља повреду радне обавезе.

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

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 73.

Овај уговор се закључује на период од три године.

Стране потписнице се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Члан 74.

На основу овог уговора закључују се или усклађују Колективни уговори код послодавца у року од три месеца од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 75.

За праћење примене овог уговора, спорна питања и тумачења његових одредаба, надлежна је Комисија коју именује оснивач, а коју чине по три представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Члан 76.

Овај уговор може се раскинути споразумно или отказом само једне уговорне стране.

Члан 77.

У случају отказа, овај уговор примењује се најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 78.

Поступак за измене и допуне овог уговора може покренути сваки од учесника, уз обавезу обавештавања другог учесника писаним путем.

Учесници се обавезују да ће приступити преговорима о изменама или допунама овог уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

Члан 79.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, посебних закона и одговарајуће одредбе важећих колективних уговора.

Члан 80.

Овај уговор сачињен је у 6 (шест) истоветних примерака, од којих свакој уговорној страни припадају по 2 (два) примерка.

Члан 81.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Зрењанина".

ПОТПИСНИЦИ:

За ГРАД ЗРЕЊАНИН

Градоначелник, мр Иван Бошњак с.р.

За НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ РАДНИКА У КУЛТУРИ ВОЈВОДИНЕ ЗА ТЕРИТОРИЈУ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

Драгана Михаљевић с.р.

За САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ КУЛТУРЕ И УМЕТНОСТИ ЗА ТЕРИТОРИЈУ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

Средо Пајић с.р.

САДРЖАЈ

Редни број	ПРЕДМЕТ	Страна
197.	Посебан колективни уговор за запослене у установама културе чији је оснивач град Зрењанин	390

"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА"**Издавач:** СКУПШТИНА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА, Зрењанин, Трг слободе 10**Главни и одговорни уредник:** Милан Мркшић, секретар Скупштине града Зрењанина**"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА"** излази по потреби**Штампа:** ГРАДСКА НАРОДНА БИБЛИОТЕКА "ЖАРКО ЗРЕЊАНИН" ЗРЕЊАНИН –

Трг слободе бр. 2