



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ГРАДА ЧАЧКА

ГОДИНА XLIX	БРОЈ 19	ЧАЧАК 24. октобар 2015. године	Цена овог броја је 600 динара Годишња претплата је 10.000 динара
-------------	---------	-----------------------------------	---

287.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача, Репрезентативни синдикат, Синдикална организација Дома културе Чачак и директор Дома културе Чачак, дана 23.10.2015. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

I Основне одредбе

Члан 1.

Колективним уговором Дома културе Чачак (даље: Колективни уговор), у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Дому културе Чачак (даље: запослени) и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, општег и посебног колективног уговора.

II Радно време, одмори и одсуства

Радно време

Пуно радно време

Члан 5.

Радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни однос може да се заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири сата дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је обавезан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивања радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је обавезан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

Распоред радног времена

Члан 7.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор или овлашћено лице Установе својом одлуком коју објављује на огласној табли Установе.

Прерасподела радног времена

Члан 8.

Директор Установе може донети одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за запослене у циљу боље

организације рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време у периоду од шест месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

Годишњи одмор

Члан 9.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Члан 10.

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

- 1) Доприноса у раду: до 5 радних дана;
- 2) Услови рада:
 - на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика до 3 радна дана;
- 3) Радног искуства: 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног искуства;
- 4) Стручне спреме:
 - запосленом за високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне сту-

дије) и на студијама у трајању од најмање четири године - 4 радна дана;

- запосленом за високо образовање стечено на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године- 3 радна дана;

- запосленом за средње образовање у трајању од три и четири године, III - IV степен стручне спреме-2 радна дана;

- запосленом за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) Других критеријума, и то три радна дана: запосленом са инвалидитетом, запосленом самохраном родитељу са дететом старости до 15 година, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Члан 11.

Уколико се приликом утврђивања права запосленог на број дана годишњег одмора, применом критеријума из члана 10. овог Колективног уговора, утврди да запосленом припада већи број дана од утврђеног лимита из члана 10. овог Колективног уговора, запослени ће имати право да користи највише 30 радних дана годишњег одмора.

Члан 12.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 13.

Запослени може користити годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Плаћено одсуство

Члан 14.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака седам радних дана,
- 2) склапања брака члана уже породице три радна дана,
- 3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим пет радних дана,
- 4) због теже болести члана уже породице до седам радних дана,
- 5) због смрти детета или брачног друга запосленог седам радних дана,
- 6) због смрти родитеља, брата или сестре запосленог пет радних дана,
- 7) због смрти усвојиоца, стараоца или лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим четири радна дана,
- 8) због смрти родитеља брачног друга, усвојиоца и усвојеника, три радна дана,
- 9) због добровољног давања крви два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, не рачунајући дан давања крви,
- 10) за добровољно давање ткива и органа седам радних дана,
- 11) за полагање стручног или другог испита седам радних дана,
- 12) за усвојење детета пет радних дана,
- 13) за испраћај детета у војску један радни дан,
- 14) за полазак детета у први разред основне школе два радна дана,

15) за учествовање на спортским и радно-производним такмичењима два радна дана,

16) за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана,

17) за селидбу сопственог домаћинства три радна дана,

18) за крсну славу један радни дан,

19) у случају елементарне непогоде у домаћинству пет радних дана,

20) за одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и синдикалним сусретима према броју дана трајања скупа одређеног у позиву од стране организатора, а највише до седам радних дана,

21) члановима синдиката који су изабрани у органе републичких, градских и међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације до тридесет радних дана.

Чланом уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из тачке 4-9 и 21, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Неплаћено одсуство

Члан 15.

Запосленом се може одобрити право на неплаћено одсуство у укупном трајању до тридесет радних дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета

процес и организацију рада, у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу већ искористио право на плаћено одсуство пет дана,

2) стручно усавршавање за које запослени нема право на плаћено одсуство пет радних дана,

3) за случај смрти сродника који нису наведени у члану 14. овог уговора три радна дана,

4) за негу члана уже породице десет радних дана,

5) за негу члана породице који нису наведени у члану 14. овог уговора пет радних дана,

6) за обављање неодложних личних послова до седам радних дана.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од тридесет радних дана у једној календарској години када директор оцени да то не ремети процес рада у Установи уз претходно прихваћено мишљење репрезентативног синдиката.

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

Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 16.

Установа је дужна да омогући стручно оспособљавање и усавршавање у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а

запослени је обавезан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом који се упућује на стручно оспособљавање и усавршававање из става 1. овог члана, односно стицање вишег степена образовања, одобрава се плаћено одсуство и закључује се уговор о стручном усавршавању (школарина, стипендија, плате).

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из става 1. овог члана обезбеђују се из средстава оснивача, Установе и других извора, у складу са законом и општим актом, а у случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршававање, обавезан је да Установи накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

III Плата, накнада плате и друга примања запослених

Плата

Члан 17.

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

Елементи за утврђивање плате

Члан 18.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату за свој рад.

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

Члан 19.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу који се односи на културу, утврђени у складу са законом, у зависности од степена стручне спреме и звања запослених.

Члан 21.

Плата приправника износи 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, односно за послове за које се приправник у Установи оспособљава.

Члан 22.

Додатак на плату припада запосленом за:

1) време проведено у радном односу (минути рад)-у висини 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца,

2) дежурство и други случајеви рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице,

3) рад на дан државног и верског празника – 110% од основице,

4) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 1. овог члана је установа културе чији је

оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Увећање плате по основу доприноса запосленог пословном успеху Установе

Члан 23.

Ако Установа оствари приходе који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, може увећати плате утврђене у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и актом Владе до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку о исплати увећаних плата у смислу става 1. овог члана, доноси директор.

Члан 24.

Критеријуми за увећање плата из члана 23. овог Уговора су:

- квалитет обављеног посла
- посебан допринос на унапређењу процеса рада
- посебан допринос у остваривању програмских задатака
- посебни резултати остварени обављањем послова
- посебна ефикасност у раду

О увећању плате по основу испуњавања критеријума из претходног става, одлучује директор решењем са образложењем за сваког запосленог, којем се по том основу увећава плата.

Накнада плате

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са овим Колективним уговором, за време одсуствовања са рада:

- 1) за време коришћења годишњег одмора;
- 2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 3) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;
- 4) за време одсуства са рада на позив државних органа;
- 5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Установе због необезбеђења безбедности и здравља на раду.

Члан 26.

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

- 1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци а не мање од минималне зараде, утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

Рокови за исплату плате

Члан 29.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец,
- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

*Накнада трошкова
Трошкови превоза на рад*

Члан 30.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада се исплаћује запосленом у

Установи који путују у зони градског, приградског и међуградског саобраћаја, најмање једну аутобуску станицу удаљену од места рада.

Износ трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до посла и обратно.

Запослени који путују имају право коришћења месечне карте или право на накнаду трошкова превоза у готовом новцу, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају и то за дане присуства на послу, на релацији од места становања до радног места и обрнуто.

Запослени који путују се изјашњавају за сваку календарску годину, да ли ће користити месечну карту или накнаду трошкова превоза у готовом новцу.

За поједина места становања где није организован јавни превоз, као мерило за накнаду трошкова превоза, ће се узети цена карте (месечне карте) до најближе станице месту становања, где је организован превоз од стране јавног превозника.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Установа дужна да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Службено путовање у земљи

Члан 31.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу за службено путовање овлашћеног лица Установе.

Члан 32.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике и то:

- 1) пуну дневницу
-за сваких 24 сата
-за остатак времена дужи од 12 часова
-за време краће од 24, а дуже од 12 часова
- 2) пола дневнице
-за време краће од 12, а дуже од 8 часова
-за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, односно највише до висине трошкова ноћења у хотелу А и Б категорије.

Члан 34.

Запослени који се упућује на службени пут у земљи, има право на накнаду трошкова превоза.

Запосленом се може одобрити коришћење: службеног аута, воза, аутобуса и сопственог возила .

Запослени, који за време службеног путовања у земљи користи сопствено возило, има право на накнаду трошкова превоза у висини 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Уколико користи превоз аутобусом или возом, запослени има право на накнаду трошкова превоза у целини, према приложеним картама.

Члан 35.

Запослени на службеном путу у земљи има право и на накнаду других трошкова: поштанске услуге, превоз личног пртљага и пренос службеног материјала јавним превозом или таксијем, накнада за путарину, паркинг, уколико су ти трошкови учињени у сврху обављања службеног посла и уколико су одобрени путним налогом, а надокнађују се у висини према приложеним рачунима (документацији).

Члан 36.

Запосленом се може исплатити аконтација за службени пут у земљи, у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је обавезан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Службени пут у земљи може најдуже да траје 15 дана непрекидно а после 15 дана запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 37.

Установа исплаћује запосленом накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Установа није запосленом обезбедила смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.

Службено путовање у иностранство

Члан 42.

Члан 38.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Запослени има право на трошкове службеног пута у иностранству за смештај, исхрану, трошкове превоза и остале трошкове који су везани за обављање дужности за коју је послат у иностранство.

Рад на терену

Члан 39.

Запослени има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 40.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 41.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, аутобуса, воза и сопственог возила.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима из члана 33. овог колективног уговора.

*Друга примања**Отпремнина због одласка у пензију*

Члан 43.

Установа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне плате у установи, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике уколико је то повољније за запосленог.

Члан 44.

Установа је дужна да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеним рачунима а највише у висини до два неопорезива износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници.

Солидарна помоћ

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање);

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;

8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;

9) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 8) овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Јубиларна награда

Члан 46.

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то;

1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;

2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;

3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;

4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

Запосленом се јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује из средстава буџета, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Установе.

Установа може да обезбеди запосленима, пензионерима и сарадницима годишњу новчану награду поводом јубилеја Установе, који се обележава 3. децембра односно Дана Установе, у висини која ће се одређивати одлуком директора из сопствених средстава Установе.

Поклон за Нову годину и 8. март

Члан 47.

Установа може у складу са Законом да обезбеди деци запослених до 15 година живота поклон у новчаном износу поводом Нове године и Божића до неопорезивог износа по детету годишње.

Установа може у складу са законом запосленим женама да поводом Дана жена – 8. марта обезбеди новчану честитку или пригодан поклон у вредности прописаној ставом 1. овог члана.

Обрачун плате

Члан 48.

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуству са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Установи.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршила исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 49.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

IV Накнада штете

Члан 50.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 51.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 52.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да надокнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 53.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Установа је дужна да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и Установа не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

V Удаљење са рада**Члан 54.**

Запослени може да се привремено удаљи са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока у складу са законом.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматра се новчани износ већи од три просечне зараде запослених у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан настанка штете.

VI Упућивање на рад код другог послодавца**Члан 55.**

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог

послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада у Установи.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

VII Престанак радног односа*Отказ од стране запосленог***Члан 56.**

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

*Отказ од стране послодавца***Члан 57.**

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада, Установа је дужна да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

1) 8 дана за послове ниже стручне спреме,

2) 10 дана за послове средње стручне спреме,

3) 20 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године,

4) 30 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године.

Ако запосленом из става 1. овог члана Установа откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још :

1) 10 дана – ако има до 10 година стажа осигурања,

2) 20 дана – ако има до 20 година стажа осигурања,

3) 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Члан 58.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим колективним уговором, односно уговором о раду.

Установа може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1) одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом Установе при чему је запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;

2) проузроковање штете Установи у новчном износу од најмање четири просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике намерно или из грубе непажње;

3) ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Установу;

4) прикривање проузроковане штете;

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1) ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;

2) ако несавесно чува списе предмета;

3) ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама односно колегама;

4) ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Установа доноси кодекс понашања којим се уређују правила понашања запослених.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом 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 друге редовне месечне приходе (рад код другог послодавца, издавање непокретности у закуп и сл).

3) запосленом који има тешки степен инвалидитета

4) запосленом чије дете има тешки степен инвалидитета

5) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,

6) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос

7) запосленој жени која има најмање 25 година стажа и запосленом мушкарцу са

најмање 30 година стажа, осим ако испуњавају један од услова за пензију у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става

1. тачка 5) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 60.

Установа може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе у Установу или по захтеву непосредног руководиоца, Установа дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравственој установи.

Запослени је обавезан да се без одлагања одазове захтеву Установе из става 2. овог члана и да достави доказ Установи о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Установе, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 61.

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Установе о изреченој мери;

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

VIII Заштита појединачних права

Члан 62.

Ако настане спор између Установе и запосленог, Установа и запослени могу спорна питања решавати споразумно у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређује Установа и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Установа и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору – Установу и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

IX Безбедност и здравље запослених**Члан 64.**

Установа је дужна да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим Уговором.

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

Члан 65.

Директор је обавезан да предузима прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са Законом и овим Уговором.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради на радном месту са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 67.

Установа је дужна да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и општим актом о безбедности и здрављу на раду 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 програмом рада Установе.

Члан 68.

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 69.

Запослени и Установа именују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који има пет чланова.

Два члана Одбора именује Установа, као своје представнике, а три члана Одбора именују запослени, с тим што се избор чланова запослених врши на састанку запослених у сарадњи са синдикатом, а избор се врши тајним гласањем.

Чланови Одбора међу собом бирају председника.

Одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја.

Члан 70.

Установа је дужна да Одбору омогући:

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

Установа је дужна да Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Одбор има право:

- 1) да Установи даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да захтева од Установе да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,

3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Установа није спровела одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 72.

Установа је дужна да Одбор упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,

2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,

3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 73.

Установа, 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 74.

Установа је дужна да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду, губитка радне способности, хируршке интервенције, болничких дана и то најмање у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према

последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Установа је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката у Установи и то најкасније пре израде финансијског плана Установе за наредну годину.

Установа може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди запосленима систематски преглед, најмање једном годишње.

Х Услови за рад синдиката

Члан 75.

Установа је дужна да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3) учешће репрезентативних синдиката у Установи у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 76.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставовe синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о

њима заузме став и извести синдикалну организацију у писаној форми.

Члан 77.

Установа је дужна да на захтев обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

- 1) о стању безбедности и здрављу запослених на раду,
- 2) о исплаћеним просечним платама,
- 3) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину Установе,
- 4) о приходима оствареним ван буџета (приходи остварени на тржишту, донације, спонзорство) и о њиховом трошењу.

Члан 78.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговорима, обезбеђује за рад просторију која се налази у Чачку, улица Трг устанка бр. 2 - 6 и то Синдикалној организацији Дома културе Чачак једну просторију са инвентаром који ће бити пописан приликом предаје просторије, од 12 часова до 14 часова.

Члан 79.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији, без накнаде, обезбеди:

- 1) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);
- 2) одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

3) да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;

4) да изради завршни рачун;

5) да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

6) употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре, састанке, скупове и сл. у складу са могућностима.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката Синдикалне организације Дома културе Чачак који обавља послове свог радног места споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са Законом.

Директор установе доноси решење о плаћеним сатима, по писменом обавештењу председника репрезентативног синдиката у Установи о коришћењу одсуства.

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује плату увећану за 12% од основне плате повећане за минули рад.

Члан 81.

Синдикални представник – члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 82.

Синдикални представник – заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 83.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини 100% његове просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 84.

Установа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Председник репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдикалне организације (секретар и благајник).

XI Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 85.

Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти морају да имају овлашћење Одбора Синдиката.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује 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 87.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима.

1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење

2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа

3) ако једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 88.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути свака од уговорних страна уз обавезу обавештавања осталих писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама и допунама уговора у року од 15 дана од дана обавештавања о подношењу предлога.

ХII Решавање спорова

Члан 89.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана – по једног представника, учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

ХIII Завршне одредбе

Члан 90.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу директор, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник оснивача.

Члан 91.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

Број: 06-174/2015-III
21. октобар 2015. године

Градоначелник
мр Војислав Илић, с.р.

Овлашћени представник
синдиката
Радан Недовић, с.р.

Директор установе
Драгојло Јеротивјевић, с.р.

288.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача,

Репрезентативни синдикат: Синдикална организација Историјски архив Чачак и директор Међуопштинског историјског архива за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани, дана 23.10.2015. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

I Основне одредбе

Члан 1.

Колективним уговором Међуопштинског историјског архива за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани (даље: Колективни уговор), у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Међуопштинском историјском архиву за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани (даље: запослени), обавезе Међуопштинског историјског архива за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани (даље: Установа) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, као и међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених

Законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, општег и посебног колективног уговора.

II Радно време, одмори и одсуства

Радно време

Пуно радно време

Члан 5.

Радно време запослених износи 40 часова недељно.

Радни однос може да се заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири сата дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је обавезан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативних синдиката. У захтеву је обавезан да наведе образложене разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је обавезан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није

законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је обавезан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

Распоред радног времена

Члан 7.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор или овлашћено лице Установе својом одлуком коју објављује на огласној табли Установе.

Прерасподела радног времена

Члан 8.

Директор Установе може донети одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за запослене у циљу боље организације рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време у периоду од шест месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

Годишњи одмор

Члан 9.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Члан 10.

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

- 1) Доприноса у раду: до 5 радних дана;
- 2) Услови рада на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика – 3 радна дана
- 3) Радног искуства: 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног искуства;
- 4) Образовања:
 - запосленом, за високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године - 4 радна дана;
 - запосленом, за високо образовање стечено на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године- 3 радна дана;
 - запосленом, за средње образовање у трајању од три и четири године, III - IV степен стручне спреме-2 радна дана;
 - запосленом, за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) Других критеријума, и то три радна: запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Члан 11.

Уколико се приликом утврђивања права запосленог на број дана годишњег одмора, применом критеријума из члана 10. овог Колективног уговора, утврди да запосленом припада већи број дана од утврђеног лимита из члана 10. овог Колективног уговора, запослени ће имати право да користи највише 30 радних дана годишњег одмора.

Члан 12.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 13.

Запослени може користити годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Плаћено одсуство

Члан 14.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака седам радних дана,

2) склапања брака члана уже породице три радна дана,

3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим пет радних дана,

4) због теже болести члана уже породице до седам радних дана,

5) због смрти детета или брачног друга запосленог седам радних дана,

6) због смрти родитеља, брата или сестре запосленог пет радних дана,

7) због смрти усвојиоца, стараоца или лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим четири радна дана,

8) због смрти родитеља брачног друга, усвојиоца и усвојеника, три радна дана,

9) због добровољног давања крви два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, не рачунајући дан давања крви,

10) за добровољно давање ткива и органа седам радних дана,

11) за полагање стручног или другог испита седам радних дана,

12) за усвојење детета пет радних дана,

13) за испраћај детета у војску један радни дан,

14) за полазак детета у први разред основне школе два радна дана,

15) за учествовање на спортским и радно-производним такмичењима два радна дана,

16) за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана,

17) за селидбу сопственог домаћинства три радна дана,

18) за крсну славу један радни дан,

19) у случају елементарне непогоде у домаћинству пет радних дана,

20) за одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и синдикалним сусретима према броју дана трајања скупа одређеног у позиву од стране организатора, а највише до седам радних дана,

21) члановима синдиката који су изабрани у органе републичких, градских и међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације до тридесет радних дана.

Чланом уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из тачке 4-9 и 21, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Неплаћено одсуство

Члан 15.

Запосленом се може одобрити право на неплаћено одсуство у укупном трајању до тридесет радних дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима

стручног усавршавања, када је запослени по истом основу већ искористио право на плаћено одсуство пет дана,

2) стручно усавршавање за које запослени нема право на плаћено одсуство пет радних дана

3) за случај смрти сродника по крвном или тазбинском сродству који нису наведени у члану 14. овог уговора три радна дана,

4) за негу члана уже породице десет радних дана,

5) за негу члана породице који нису наведени у члану 14. овог уговора пет радних дана,

б) за обављање неодложних личних послова до седам радних дана,

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од тридесет радних дана у једној календарској години када директор оцени да то не ремети процес рада у Установи уз претходно прихваћено мишљење репрезентативног синдиката.

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

Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 16.

Установа је дужна да омогући стручно оспособљавање и усавршавање у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а запослени је обавезан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом који се упућује на стручно оспособљавање и усавршавање из става 1. овог члана, односно стицање вишег степена образовања, одобрава се плаћено одсуство и закључује се уговор о стручном усавршавању (школарина, стипендија и плата).

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из става 1. овог члана обезбеђују се из средстава оснивача, Установе и других извора, у складу са законом и другим актима, а у случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, обавезан је да Установи накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

III Плата, накнада плате и друга примања запослених

Плата

Члан 17.

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

Елементи за утврђивање плате

Члан 18.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату за свој рад.

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

Члан 19.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу који се односи на културу, утврђени у складу са законом, у зависности од степена стручне спреме и звања запослених.

Члан 21.

Плата приправника износи 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, односно за послове за које се приправник у Установи оспособљава.

Члан 22.

Додатак на плату припада запосленом за:

1) време проведено у радном односу (минути рад)-у висини 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца.

2) дежурство и други случајеви рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице

3) рад на дан државног и верског празника – 110% од основице

4) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 1. овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако су се истовремено стекли услови за додатак на плату по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процента увећања по свим основама.

Увећање плате по основу доприноса запосленог пословном успеху Установе

Члан 23.

Ако Установа оствари приходе који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, може увећати плату утврђене у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и актом Владе до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку о исплати увећаних плата у смислу става 1. овог члана, доноси директор.

Члан 24.

Критеријуми за увећање плата из члана 23. овог Уговора су:

- квалитет обављеног посла;
- посебан допринос на унапређењу процеса рада;
- посебан допринос у остваривању програмских задатака;
- посебни резултати остварени обављањем послова;
- посебна ефикасност у раду.

О увећању плате по основу испуњавања критеријума из претходног става, директор одлучује решењем са образложењем.

Накнада плате

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са овим Колективним уговором, за време одсуствовања са рада:

- 1) за време коришћења годишњег одмора;

2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;

3) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;

4) за време одсуства са рада на позив државних органа;

5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Установе због необезбеђења безбедности и здравља на раду.

Члан 26.

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

1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

Рокови за исплату плате

Члан 29.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец.

- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

Накнада трошкова

Трошкови превоза на рад

Члан 30.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада се исплаћује запосленом у Установи који путује у зони градског, приградског и међуградског саобраћаја најмање једну станицу удаљену од места рада.

Износ трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до посла и обратно.

Запослени који путују имају право коришћења месечне карте или право на накнаду трошкова превоза у готовом новцу, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају и то за дане присуства на послу, на релацији од места становања до радног места и обрнуто.

Запослени који путују се изјашњавају за сваку календарску годину, да ли ће користити месечну карту или накнаду трошкова превоза у готовом новцу.

Ако запослени станује у месту где није организован јавни превоз, као мерило за накнаду трошкова превоза, ће се применити цена карте (месечне карте) до најближе станице месту становања, где је организован превоз од стране јавног превозника.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Установа дужна да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Службено путовање у земљи

Члан 31.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу за службено путовање овлашћеног лица Установе.

Члан 32.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике:

- 1) пуну дневницу
-за сваких 24 сата;

-за остатак времена дужи од 12 часова;
-за време краће од 24, а дуже од 12 часова;

2) пола дневнице;

-за време краће од 12, а дуже од 8 часова;

-за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, односно највише до висине трошкова ноћења у хотелу А и Б категорије.

Члан 34.

Запослени који се упућује на службени пут у земљи, има право на накнаду трошкова превоза.

Запосленом се може одобрити коришћење: службеног аута, воза, аутобуса и сопственог возила.

Запослени, који за време службеног путовања у земљи користи сопствено возило, има право на накнаду трошкова превоза у висини 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Уколико користи превоз аутобусом или возом, запослени има право на накнаду трошкова превоза у целини, према приложеним картама.

Члан 35.

Запослени на службеном путу у земљи има право и на накнаду других трошкова: поштанске услуге, превоз личног пртљага и пренос службеног материјала јавним превозом или таксијем, накнада за путарину,

паркинг, уколико су ти трошкови учињени у сврху обављања службеног посла и уколико су одобрени путним налогом, а надокнађују се у висини према приложеним рачунима (документацији).

Члан 36.

Запосленом се може исплатити аконтација за службени пут у земљи, у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је обавезан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Службени пут у земљи може најдуже да траје 15 дана непрекидно, а после 15 дана запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 37.

Установа исплаћује запосленом накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Установа није запосленом обезбедила смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.

Службено путовање у иностранство

Члан 38.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Запослени има право на трошкове службеног пута у иностранству за смештај, исхрану, трошкове превоза и остале трошкове који су везани за обављање дужности за коју је послат у иностранство.

Рад на терену

Члан 39.

Запосленом припада право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 40.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Члан 41.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, аутобуса, воза и сопственог возила.

Члан 42.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима из члана 33. овог колективног уговора.

Друга примања

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 43.

Установа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне плате у установи, с тим што не може бити

нижа од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике уколико је то повољније за запосленог.

Помоћ у случају смрти

Члан 44.

Установа је дужна да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеним рачунима а највише у висини до два неопорезива износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници.

Солидарна помоћ

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање);

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;

8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;

9) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1 – 8. овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Јубиларна награда

Члан 46.

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то:

1) за 10 година радаведеног у радном односу, једна плата;

2) за 20 година радаведеног у радном односу, две плате;

3) за 30 година радаведеног у радном односу, три плате;

4) за 35 година радаведеног у радном односу, три и по плате.

Платом у смислу овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у

претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Запосленом се јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује из средстава буџета, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Установе.

Установа може да обезбеди запосленима, пензионерима и сарадницима годишњу новчану награду поводом јубилеја Установе, који се обележава 22. априла односно Дана Установе, у висини која ће се одређивати одлуком директора из сопствених средстава Установе.

Поклон за Нову годину и 8. март

Члан 47.

Установа може у складу са законом да обезбеди деци запослених до 15 година живота поклон у новчаном износу или поклон пакет поводом Нове године и Божића до неопорезивог износа по детету годишње.

Установа може у складу са законом запосленим женама да поводом Дана жена – 8. марта обезбеди новчану честитку или пригодан поклон у вредности прописаној ставом 1. овог члана.

Обрачун плате

Члан 48.

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуству са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Установи.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није

извршила исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 49.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

IV Накнада штете

Члан 50.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 51.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 52.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 53.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Установа је дужна да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и Установа не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

V Удаљење са рада**Члан 54.**

Запослени може да се привремено удаљи са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне

дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока у складу са законом.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматра се новчани износ већи од три просечне зараде запослених у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан настанка штете.

VI Упућивање на рад код другог послодавца**Члан 55.**

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада у Установи.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

VII Престанак радног односа

Отказ од стране запосленог

Члан 56.

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Члан 57.

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада,

Установа је дужна да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање резултата рада којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

- 1) 8 дана за послове ниже стручне спреме,
- 2) 10 дана за послове средње стручне спреме,
- 3) 20 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године,
- 4) 30 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године.

Ако запосленом из става 1. овог члана Установа откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још:

- 1) 10 дана – ако има до 10 година стажа осигурања,
- 2) 20 дана – ако има до 20 година стажа осигурања,
- 3) 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са Установом да престане са радом и пре истека отказног рока.

Члан 58.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим

колективним уговором, односно уговором о раду.

Установа може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

- 1) одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом Установе при чему је запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;
- 2) проузроковање штете Установи у новчном износу од најмање четири просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике намерно или из грубе непажње;
- 3) ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Установу;
- 4) прикривање проузроковане штете;

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

- 1) ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;
- 2) ако несавесно чува списе предмета;
- 3) ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама односно колегама;
- 4) ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Установа доноси кодекс понашања којим се уређују правила понашања запослених.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом 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 друге редовне месечне приходе (рад код другог послодавца, издавање непокретности у закуп и сл.)

3) запослени који има тешки степен инвалидитета

4) запосленом чије дете има тешки степен инвалидитета

5) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,

6) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос

7) запосленој жени која има најмање 25 година стажа и запосленом мушкарцу са најмање 30 година стажа, осим ако испуњавају један од услова за пензију у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 5) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 60.

Установа може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе у Установу или по захтеву непосредног руководиоца, Установа дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана

или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Запослени је обавезан да се без одлагања одазове захтеву Установе из става 2. овог члана и да достави доказ Установи о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Установе, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 61.

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Установе о изреченој мери;

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

VIII Заштита појединачних права

Члан 62.

Ако настане спор између Установе и запосленог, Установа и запослени могу спорна питања решавати споразумно у складу

са Законом о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређује Установа и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Установа и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору – Установу и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

IX Безбедност и здравље запослених

Члан 64.

Установа је дужна да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим Уговором.

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

Члан 65.

Директор је обавезан да предузима прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради на радном месту са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 67.

Установа је дужна да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и општим актом о безбедности и здрављу на раду 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 програмом рада Установе.

Члан 68.

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 69.

Запослени и Установа именују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који има пет чланова.

Два члана Одбора именује Установа, као своје представнике, а три члана Одбора именују запослени, с тим што се избор чланова запослених врши на састанку запослених у сарадњи са синдикатом, а избор се врши тајним гласањем.

Чланови Одбора међу собом бирају председника.

Одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја.

Члан 70.

Установа је дужна да Одбору омогући:

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

Установа је дужна да Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Одбор има право:

- 1) да Установи даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,
- 2) да захтева од Установе да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,
- 3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Установа није спровела одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 72.

Установа је дужна да Одбор упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,
- 3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 73.

Установа, 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 74.

Установа је дужна да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду, губитка радне способности, хируршке интервенције, болничких дана и то најмање у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Установа је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката у Установи и то најкасније пре израде финансијског плана Установе за наредну годину.

Установа може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди запосленима систематски преглед, најмање једном годишње.

Х Услови за рад синдиката

Члан 75.

Установа је дужна да обезбеди:

- 1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,
- 2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и

социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3) учешће репрезентативних синдиката у Установи у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 76.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставовe синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о њима заузме став и извести синдикалну организацију у писаној форми.

Члан 77.

Установа је дужна да на захтев обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

- 1) о стању безбедности и здрављу запослених на раду,
- 2) о исплаћеним просечним платама,
- 3) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину Установе,
- 4) о сопственим приходима (приходи остварени на тржишту, донације, спонзорство) и о њиховом трошењу.

Члан 78.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговорима, обезбеђује за рад просторију која се налази у Чачку, улица Господар Јованова број 2 и то Синдикалној организацији Историјски архив Чачак једну просторију са инвентаром који ће бити

пописан приликом предаје просторије, од 12 часова до 14 часова.

Члан 79.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији, без накнаде, обезбеди:

1) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);

2) одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

3) да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;

4) да изради завршни рачун,

5) да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

б) употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре, састанке, скупове и сл. у складу са могућностима.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката Синдикалне организације Историјски архив Чачак, који обавља послове свог радног места, споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са законом.

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује плату увећану за 12% од основне плате увећане за минули рад.

Члан 81.

Синдикални представник – члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 82.

Синдикални представник – заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 83.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са Законом.

Члан 84.

Установа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Председник репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдикалне организације.

XI Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 85.

Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти морају да имају овлашћење Одбора Синдиката.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује 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 87.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима.

1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење

2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа

3) ако једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 88.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути свака од уговорних страна уз обавезу обавештавања осталих писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама и допунама уговора у року од 15 дана од дана обавештавања о подношењу предлога.

XII Решавање спорова

Члан 89.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана – по једног представника, учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

XIII Завршне одредбе

Члан 90.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу директор, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник оснивача.

Члан 91.

Колективни уговор биће објављен у „Службеном листу града Чачка“ и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

Број: 06-174/2015-III
21. октобар 2015. године

Градonaчелник
мр Војислав Илић, с.р.

Овлашћени представник
синдиката
Зоран Маринковић, с.р.

Директор Установе
Лела Павловић, с.р.

289.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача, Репрезентативни синдикат, Синдикална организација народног музеја Чачак и Директор Народног музеја Чачак, дана 23.10.2015. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА**

I Основне одредбе

Члан 1.

Колективним уговором Народном музеја Чачак (даље: Колективни уговор), у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Народном музеју Чачак (даље: запослени) и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, општег и посебног колективног уговора.

II Радно време, одмори и одсуства

Радно време
Пуно радно време

Члан 5.

Радно време запослених износи 40 часова недељно .

Радни однос може да се заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири сата дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је обавезан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репрезентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивања радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је обавезан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

Распоред радног времена

Члан 7.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор или овлашћено лице Установе својом одлуком коју објављује на огласној табли Установе.

Прерасподела радног времена

Члан 8.

Директор Установе може донети одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за запослене у циљу боље организација рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време у периоду од шест месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

Годишњи одмор

Члан 9.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Члан 10.

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

1. Доприноса у раду: до 5 радних дана;

2. Услови рада:

- на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика до 3 радна дана;

3. Радног искуства: 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног искуства;

4. Стручне спреме:

- запосленом за високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године - 4 радна дана;

- запосленом за високо образовање стечено на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године-3 радна дана;

- запосленом за средње образовање у трајању од три и четири године, III - IV степен стручне спреме-2 радна дана;

- запосленом за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

Других критеријума, и то три радна дана: запосленом с инвалидитетом, запосленом самохраном родитељу са дететом старости до 15 година, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Члан 11.

Уколико се приликом утврђивања права запосленог на број дана годишњег одмора, применом критеријума из члана 10. овог Колективног уговора, утврди да запосленом припада већи број дана од утврђеног лимита из члана 10. овог Колективног уговора, запослени ће имати право да користи највише 30 радних дана годишњег одмора.

Члан 12.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 13.

Запослени може користити годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Плаћено одсуство

Члан 14.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

1) склапања брака седам радних дана,

2) склапања брака члана уже породице три радна дана,

3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим пет радних дана,

4) због теже болести члана уже породице до седам радних дана,

5) због смрти детета или брачног друга запосленог седам радних дана,

6) због смрти родитеља, брата или сестре запосленог пет радних дана,

7) због смрти усвојиоца, стараоца или лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим четири радна дана,

8) због смрти родитеља брачног друга, усвојиоца и усвојеника, три радна дана,

9) због добровољног давања крви два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, не рачунајући дан давања крви,

10) за добровољно давање ткива и органа седам радних дана,

11) за полагање стручног или другог испита седам радних дана,

12) за усвојење детета пет радних дана,

13) за испраћај детета у војску један радни дан,

14) за полазак детета у први разред основне школе два радна дана,

15) за учествовање на спортским и радно-производним такмичењима два радна дана,

16) за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана,

17) за селидбу сопственог домаћинства три радна дана,

18) за крсну славу један радни дан,

19) у случају елементарне непогоде у домаћинству пет радних дана,

20) за одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и синдикалним сусретима према броју дана трајања скупа одређеног у позиву од стране организатора, а највише до седам радних дана,

21) члановима синдиката који су изабрани у органе републичких, градских и међународних синдикалних организација, уз

достављање пратеће документације до тридесет радних дана.

Чланом уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из тачке 4-9 и 21, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Неплаћено одсуство

Члан 15.

Запосленом се може одобрити право на неплаћено одсуство у укупном трајању до тридесет радних дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу већ искористио право на плаћено одсуство пет дана,

2) стручно усавршавање за које запослени нема право на плаћено одсуство пет радних дана

3) за случај смрти сродника који нису наведени у члану 14. овог Уговора три радна дана,

4) за негу члана уже породице десет радних дана,

5) за негу члана породице који нису наведени у члану 14 овог уговора пет радних дана,

б) за обављање неодложних личних послова до седам радних дана,

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од тридесет радних дана у једној календарској години када директор оцени да то не ремети процес рада у Установи уз претходно прихваћено мишљење репрезентативног синдиката.

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

*Стручно оспособљавање и
усавршавање запослених*

Члан 16.

Установа је дужна да омогући стручно оспособљавање и усавршавање у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а запослени је обавезан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом који се упућује на стручно оспособљавање и усавршавање из става 1. овог члана, односно стицање вишег степена образовања, одобрава се плаћено одсуство и закључује се уговор о стручном усавршавању (школарина, стпендија, плате)

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из става 1. овог члана обезбеђују се из средстава оснивача, Установе и других извора, у складу са законом и општим актом, а у случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, обавезан је да Установи накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

**III Плата, накнада плате и друга примања
запослених**

Плата

Члан 17.

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

Елементи за утврђивање плате

Члан 18.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату за свој рад.

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

Члан 19.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спремину.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу који се односи на културу, утврђени у складу са законом, у зависности

од степена стручне спреме и звања запослених.

Члан 21.

Плата приправника износи 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, односно за послове за које се приправник у Установи оспособљава.

Члан 22.

Додатак на плату припада запосленом за:

1) време проведено у радном односу (минули рад)-у висини 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца,

2) дежурство и други случајеви рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице,

3) рад на дан државног и верског празника – 110% од основице,

4) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 1. овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Увећање плате по основу доприноса запосленог пословном успеху Установе

Члан 23.

Ако Установа оствари приходе који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, може увећати

плате утврђене у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и актом Владе до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку о исплати увећаних плата у смислу става 1. овог члана, доноси директор.

Члан 24.

Критеријуми за увећање плата из члана 23. овог Уговора су:

- квалитет обављеног посла
- посебан допринос на унапређењу процеса рада
- посебан допринос у остваривању програмских задатака
- посебни резултати остварени обављањем послова
- посебна ефикасност у раду

О увећању плате по основу испуњавања критеријума из претходног става, одлучује директор решењем са образложењем за сваког запосленог, којем се по том основу увећава плата.

Накнада плате

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са овим Колективним уговором, за време одсуствовања са рада:

- 1) за време коришћења годишњег одмора;
- 2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 3) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;
- 4) за време одсуства са рада на позив државних органа;

5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Установе због необезбеђења безбедности и здравља на раду.

Члан 26.

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

1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци а не мање од минималне зараде, утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због необезбеђивања

безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

Рокови за исплату плате

Члан 29.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец,

- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

Накнада трошкова

Трошкови превоза на рад

Члан 30.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада се исплаћује запосленом у Установи који путују у зони градског, приградског и међуградског саобраћаја, најмање једну аутобуску станицу удаљену од места рада.

Износ трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до посла и обратно.

Запослени који путују имају право коришћења месечне карте или право на накнаду трошкова превоза у готовом новцу, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају и то за дане присуства на послу, на релацији од места становања до радног места и обрнуто.

Запослени који путују се изјашњавају за сваку календарску годину, да ли ће

користити месечну карту или накнаду трошкова превоза у готовом новцу.

За поједина места становања где није организован јавни превоз, као мерило за накнаду трошкова превоза, ће се узети цена карте (месечне карте) до најближе станице месту становања, где је организован превоз од стране јавног превозника.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Установа дужна да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Службено путовање у земљи

Члан 31.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу за службено путовање овлашћеног лица Установе.

Члан 32.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике и то:

1) пуну дневницу

-за сваких 24 сата

-за остатак времена дужи од 12 часова

-за време краће од 24, а дуже од 12 часова

2) пола дневнице

-за време краће од од 12, а дуже од 8 часова

часова

-за остатак времена дужи од 8 часова,

ако је пут трајао више дана.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, односно највише до висине трошкова ноћења у хотелу А и Б категорије.

Члан 34.

Запослени који се упућује на службени пут у земљи, има право на накнаду трошкова превоза.

Запосленом се може одобрити коришћење: службеног аута, воза, аутобуса и сопственог возила .

Запослени, који за време службеног путовања у земљи користи сопствено возило, има право на накнаду трошкова превоза у висини 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Уколико користи превоз аутобусом или возом, запослени има право на накнаду трошкова превоза у целини, према приложеним картама.

Члан 35.

Запослени на службеном путу у земљи има право и на накнаду других трошкова: поштанске услуге, превоз личног пртљага и пренос службеног материјала јавним превозом или таксијем, накнада за путарину, паркинг, уколико су ти трошкови учињени у сврху обављања службеног посла и уколико су одобрени путним налогом, а надокнађују се у висини према приложеним рачунима (документацији).

Члан 36.

Запосленом се може исплатити аконтација за службени пут у земљи, у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је обавезан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Службени пут у земљи може најдуже да траје 15 дана непрекидно, а после 15. дана запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 37.

Установа исплаћује запосленом накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Установа није запосленом обезбедила смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.

Службено путовање у иностранство

Члан 38.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Запослени има право на трошкове службеног пута у иностранству за смештај, исхрану, трошкове превоза и остале трошкове који су везани за обављање дужности за коју је послат у иностранство.

Рад на терену

Члан 39.

Запосленом има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у

Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 40.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 41.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, аутобуса, воза и сопственог возила.

Члан 42.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима из члана 33. овог колективног уговора.

Друга примања

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 43.

Установа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне плате у установи, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према

последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике уколико је то повољније за запосленог.

Члан 44.

Установа је дужна да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеним рачунима а највише у висини до два неопорезива износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници.

Солидарна помоћ

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање);
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- 7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;
- 8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;

9) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 8). овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Јубиларна награда

Члан 46.

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то:

- 1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
- 2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;
- 3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;
- 4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

Запосленом се јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује из средстава буџета, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Установе.

Установа може да обезбеди запосленима, пензионерима и сарадницима годишњу новчану награду поводом јубилеја Установе, који се обележава 30.август односно Дана Установе, у висини која ће се одређивати одлуком директора из сопствених средстава Установе.

Поклон за Нову годину и 8. март

Члан 47.

Установа може у складу са Законом да обезбеди деци запослених до 15 година живота поклон у новчаном износу поводом Нове године и Божића до неопорезивог износа годишње.

Установа може у складу са законом запосленим женама да поводом Дана жена – 8. марта обезбеди новчану честитку или пригодан поклон у вредности прописаној ставом 1. овог члана.

Обрачун плате

Члан 48.

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуству са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Установи.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде

плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 49.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

IV Накнада штете

Члан 50.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 51.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 52.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 53.

Ако се запослени претрпи повреду или штету на раду, Установа је дужна да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако запослени и Установа не споразумевају о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

V Удаљење са рада**Члан 54.**

Запослени може да се привремено удаљи са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне

дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока у складу са законом.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматра се новчани износ већи од три просечне зараде запослених у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан настанка штете.

VI Упућивање на рад код другог послодавца**Члан 55.**

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада у Установи.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

**VII Престанак радног односа
Отказ од стране запосленог****Члан 56.**

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца**Члан 57.**

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада,

Установа је дужна да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

- 1) 8 дана за послове ниже стручне спреме,
- 2) 10 дана за послове средње стручне спреме,
- 3) 20 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године
- 4) 30 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године.

Ако запосленом из става 1. овог члана Установа откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још :

- 1) 10 дана – ако има до 10 година стажа осигурања,
- 2) 20 дана – ако има до 20 година стажа осигурања,
- 3) 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Члан 58.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим колективним уговором, односно уговором о раду.

Установа може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини

повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1) одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом Установе при чему је запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;

2) проузроковање штете Установи у новчном износу од најмање четири просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике намерно или из грубе непажње;

3) ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Установу;

4) прикривање проузроковане штете;

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1) ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;

2) ако несавесно чува списе предмета;

3) ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама односно колегама;

4) ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Установа доноси кодекс понашања којим се уређују правила понашања запослених.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом 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 друге редовне месечне приходе (рад код другог послодавца, издавање непокретности у закуп и сл)

3) запосленом који има тешки степен инвалидитета

4) запосленом чије дете има тешки степен инвалидитета

б) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,

б) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос

7) запосленој жени која има најмање 25 година стажа и запосленом мушкарцу са најмање 30 година стажа, осим ако испуњавају један од услова за пензију у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1 тачка 5) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 60.

Установа може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе у Установу или по захтеву непосредног руководиоца, Установа дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Запослени је обавезан да се без одлагања одазове захтеву Установе из става

2. овог члана и да достави доказ Установи о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Установе, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 61.

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Установе о изреченој мери;

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

VIII Заштита појединачних права

Члан 62.

Ако настане спор између Установе и запосленог, Установа и запослени могу спорна питања решавати споразумно у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређује Установа и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Установа и

запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору – Установу и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

IX Безбедност и здравље запослених

Члан 64.

Установа је дужна да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим Уговором.

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

Члан 65.

Директор је обавезан да предузима прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради на радном месту са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 67.

Установа је дужна да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и општим актом о безбедности и здрављу на раду 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 програмом рада Установе.

Члан 68.

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 69.

Запослени и Установа именују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који има пет чланова.

Два члана Одбора именује Установа, као своје представнике, а три члана Одбора именују запослени, с тим што се избор чланова запослених врши на састанку запослених у сарадњи са синдикатом, а избор се врши тајним гласањем.

Чланови Одбора међусобом бирају председника.

Одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја.

Члан 70.

Установа је дужна да Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Установа је дужна да Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Одбор има право:

1) да Установи даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да захтева од Установе да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,

3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Установа није спровела одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 72.

Установа је дужна да Одбор упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,

2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,

3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 73.

Установа, 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 74.

Установа је дужна да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду, губитка радне способности, хируршке интервенције, болничких дана и то најмање у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Установа је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката у Установи и то најкасније пре израде финансијског плана Установе за наредну годину.

Установа може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди запосленима систематски преглед, најмање једном годишње.

X Услови за рад синдиката

Члан 75.

Установа је дужна да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3) учешће репрезентативних синдиката у Установи у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 76.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставовe синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о њима заузме став и извести синдикалну организацију у писаној форми.

Члан 77.

Установа је дужна да на захтев обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

- 1) о стању безбедности и здрављу запослених на раду,
- 2) о исплаћеним просечним платама,
- 3) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину Установе,
- 4) о приходима оствареним ван буџета (приходи остварени на тржишту, донације, спонзорство) и о њиховом трошењу.

Члан 78.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговорима, обезбеђује за рад просторију која се налази у Чачку, улица Цара Душана 1 то Синдикалној организацији Народног музеја Чачак једну просторију са инвентаром који ће бити пописан приликом предаје просторије, од 12 часова до 14 часова.

Члан 79.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији, без накнаде, обезбеди:

- 1) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);
- 2) одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;
- 3) да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;
- 4) да изради завршни рачун;
- 5) да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;
- 6) употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре, састанке, скупове и сл. у складу са могућностима.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката Синдикалне организације Народног музеја Чачак који обавља послове свог радног неста споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са Законом.

Директор установе доноси решење о плаћеним сатима, по писменом обавештењу председника репрезентативног синдиката у Установи о коришћењу одсуства

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује плату увећану за 12 % од основне плате повећане за минули рад.

Члан 81.

Синдикални представник – члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 82.

Синдикални представник – заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 83.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини 100% његове просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 84.

Установа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Председник репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдикалне организације (секретар и благајник).

XI Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 85.

Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти морају да имају овлашћење Одбора Синдиката.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује 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 87.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима.

1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење

2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа

3) ако једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 88.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути свака од уговорних страна уз обавезу обавештавања осталих писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама и допунама уговора у року од 15 дана од дана обавештавања о подношењу предлога.

XII Решавање спорова**Члан 89.**

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана – по једног представника, учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

XIII Завршне одредбе**Члан 90.**

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу директор, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник оснивача.

Члан 91.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

Број: 174/2015-III

21. октобар 2015. године

Градоначелник
мр Војислав Илић, с.р.Овлашћени представник
синдиката
Марко Бојовић, с.р.Директор установе
Делфина Рајић, с.р.**290.**

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача, Репрезентативни синдикат, Синдикална организација Установе културе од националног значаја Уметничке галерије „Надежда Петровић“ Чачак, и Директор Установе културе од националног значаја Уметничке галерије „Надежда Петровић“ Чачак, дана 23.10.2015. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА****I Основне одредбе****Члан 1.**

Колективним уговором Установе културе од националног значаја Уметничке галерије „Надежда Петровић“ Чачак (даље: Колективни уговор), у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Установи културе од националног значаја Уметничке галерије „Надежда Петровић“ Чачак (даље: запослени)

и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, општег и посебног колективног уговора.

II Радно време, одмори и одсуства

Радно време

Пуно радно време

Члан 5.

Радно време запослених износи 40 часова недељно .

Радни однос може да се заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири сата дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је обавезан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репре-

зентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивања радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је обавезан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

Распоред радног времена

Члан 7.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор или овлашћено лице Установе својом одлуком коју објављује на огласној табли Установе.

Прерасподела радног времена

Члан 8.

Директор Установе може донети одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за запослене у циљу боље организација рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време у периоду од шест месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

Годишњи одмор

Члан 9.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Члан 10.

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

- 1) Доприноса у раду: до 5 радних дана;
- 2) Услови рада на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика – 3 радна дана
- 3) Радног искуства: 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног искуства;
- 4) Образовања:
 - запосленом, за високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године - 4 радна дана;
 - запосленом, за високо образовање стечено на студијама првог степена

(основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године- 3 радна дана;

- запосленом, за средње образовање у трајању од три и четири године, III - IV степен стручне спреме-2 радна дана;

- запосленом, за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) Других критеријума, и то три радна: запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Члан 11.

Уколико се приликом утврђивања права запосленог на број дана годишњег одмора, применом критеријума из члана 10. овог Колективног уговора, утврди да запосленом припада већи број дана од утврђеног лимита из члана 10. овог Колективног уговора, запослени ће имати право да користи највише 30 радних дана годишњег одмора.

Члан 12.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 13.

Запослени може користити годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Плаћено одсуство

Члан 14.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака седам радних дана,
- 2) склапања брака члана уже породице три радна дана,
- 3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим пет радних дана,
- 4) због теже болести члана уже породице до седам радних дана,
- 5) због смрти детета или брачног друга запосленог седам радних дана,
- 6) због смрти родитеља, брата или сестре запосленог пет радних дана,
- 7) због смрти усвојоца, стараоца или лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим четири радна дана,
- 8) због смрти родитеља брачног друга, усвојоца и усвојеника, три радна дана,
- 9) због добровољног давања крви два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, не рачунајући дан давања крви,
- 10) за добровољно давање ткива и органа седам радних дана,
- 11) за полагање стручног или другог испита седам радних дана,
- 12) за усвојење детета пет радних дана,
- 13) за испраћај детета у војску један радни дан,
- 14) за полазак детета у први разред основне школе два радна дана,
- 15) за учествовање на спортским и радно-производним такмичењима два радна дана,

16) за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана,

17) за селидбу сопственог домаћинства три радна дана,

18) за крсну славу један радни дан,

19) у случају елементарне непогоде у домаћинству пет радних дана,

20) за одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и синдикалним сусретима према броју дана трајања скупа одређеног у позиву од стране организатора, а највише до седам радних дана,

21) члановима синдиката који су изабрани у органе републичких, градских и међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације до тридесет радних дана.

Чланом уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из тачке 4-9 и 21, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Неплаћено одсуство

Члан 15.

Запосленом се може одобрити право на неплаћено одсуство у укупном трајању до тридесет радних дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу већ искористио право на плаћено одсуство пет дана,

2) стручно усавршавање за које запослени нема право на плаћено одсуство пет радних дана

3) за случај смрти сродника који нису наведени у члану 14. овог Правилника три радна дана,

4) за негу члана уже породице десет радних дана,

5) за негу члана породице који нису наведени у члану 14 овог уговора пет радних дана,

6) за обављање неодложних личних послова до седам радних дана,

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од тридесет радних дана у једној календарској години када директор оцени да то не ремети процес рада у Установи уз претходно прихваћено мишљење репрезентативног синдиката.

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

Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 16.

Установа је дужна да омогући стручно оспособљавање и усавршавање у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада, а запослени је обавезан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом који се упућује на стручно оспособљавање и усавршавање из става 1. овог члана, односно стицање вишег степена образовања, одобрава се плаћено одсуство и закључује се уговор о стручном усавршавању (школарина, стпендија, плате).

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из става 1. овог члана обезбеђују се из средстава оснивача, Установе и других извора, у складу са законом и општим актом, а у случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, обавезан је да Установи накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

III Плата, накнада плате и друга примања запослених

Плата

Члан 17.

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

Елементи за утврђивање плате

Члан 18.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату за свој рад.

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

Члан 19.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу који се односи на културу, утврђени у складу са законом, у зависности од степена стручне спреме и звања запослених.

Члан 21.

Плата приправника износи 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, односно за послове за које се приправник у Установи оспособљава.

Члан 22.

Додатак на плату припада запосленом за:

1) време проведено у радном односу (минути рад)-у висини 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца,

2) дежурство и други случајеви рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице,

3) рад на дан државног и верског празника – 110% од основице,

4) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 1. овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Увећање плате по основу доприноса запосленог пословном успеху Установе

Члан 23.

Ако Установа оствари приходе који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, може увећати плате утврђене у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и актом Владе до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку о исплати увећаних плата у смислу става 1. овог члана, доноси директор.

Члан 24.

Критеријуми за увећање плата из члана 23. овог Уговора су:

- квалитет обављеног посла
- посебан допринос на унапређењу процеса рада
- посебан допринос у остваривању програмских задатака
- посебни резултати остварени обављањем послова
- посебна ефикасност у раду

О увећању плате по основу испуњавања критеријума из претходног става, одлучује директор решењем са

образложењем за сваког запосленог, којем се по том основу увећава плата.

Накнада плате

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са овим Колективним уговором, за време одсуствовања са рада:

- 1) за време коришћења годишњег одмора;
- 2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 3) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;
- 4) за време одсуства са рада на позив државних органа;
- 5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Установе због необезбеђења безбедности и здравља на раду.

Члан 26.

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

- 1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на

раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци а не мање од минималне зараде, утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

Рокови за исплату плате

Члан 29.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец,
- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

*Накнада трошкова
Трошкови превоза на рад*

Члан 30.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада се исплаћује запосленом у Установи који путују у зони градског, приградског и међуградског саобраћаја, најмање једну аутобуску станицу удаљену од места рада.

Износ трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до посла и обратно.

Запослени који путују имају право коришћења месечне карте или право на накнаду трошкова превоза у готовом новцу, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају и то за дане присуства на послу, на релацији од места становања до радног места и обрнуто.

Запослени који путују се изјашњавају за сваку календарску годину, да ли ће користити месечну карту или накнаду трошкова превоза у готовом новцу.

За поједина места становања где није организован јавни превоз, као мерило за накнаду трошкова превоза, ће се узети цена карте (месечне карте) до најближе станице месту становања, где је организован превоз од стране јавног превозника.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Установа дужна да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Службено путовање у земљи

Члан 31.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу за службено путовање овлашћеног лица Установе.

Члан 32.

За време службеног путовања у земљи запослени има право право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике и то:

1) пуну дневницу

-за сваких 24 сата

-за остатак времена дужи од 12 часова

-за време краће од 24, а дуже од 12

часова

2) пола дневнице

-за време краће од од 12, а дуже од 8

часова

-за остатак времена дужи од 8 часова,

ако је пут трајао више дана.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, односно највише до висине трошкова ноћења у хотелу А и Б категорије.

Члан 34.

Запослени који се упућује на службени пут у земљи, има право на накнаду трошкова превоза.

Запосленом се може одобрити коришћење: службеног аута, воза, аутобуса и сопственог возила.

Запослени, који за време службеног путовања у земљи користи сопствено возило, има право на накнаду трошкова превоза у висини 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Уколико користи превоз аутобусом или возом, запослени има право на накнаду трошкова превоза у целини, према приложеним картама.

Члан 35.

Запослени на службеном путу у земљи има право и на накнаду других трошкова: поштанске услуге, превоз личног пртљага и пренос службеног материјала јавним превозом или таксијем, накнада за путарину, паркинг, уколико су ти трошкови учињени у сврху обављања службеног посла и уколико су одобрени путним налогом, а надокнађују се у висини према приложеним рачунима (документацији).

Члан 36.

Запосленом се може исплатити аконтација за службени пут у земљи, у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је обавезан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Службени пут у земљи може најдуже да траје 15 дана непрекидно, а после 15. дана запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 37.

Установа исплаћује запосленом накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Установа није запосленом обезбедила смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.

Службено путовање у иностранство

Члан 38.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Запослени има право на трошкове службеног пута у иностранству за смештај, исхрану, трошкове превоза и остале трошкове који су везани за обављање дужности за коју је послат у иностранство.

Рад на терену

Члан 39.

Запосленом има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 40.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 41.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, аутобуса, воза и сопственог возила.

Члан 42.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима из члана 33. овог колективног уговора.

*Друга примања**Отпремнина због одласка у пензију*

Члан 43.

Установа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне плате у установи, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике уколико је то повољније за запосленог.

Члан 44.

Установа је дужна да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеним рачунима а највише у висини до два неопорезива износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници.

Солидарна помоћ

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање);

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;

8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;

9) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 8) овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у

привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Јубиларна награда

Члан 46.

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то

- 1) за 10 година радаведеног у радном односу, једна плата;
- 2) за 20 година радаведеног у радном односу, две плате;
- 3) за 30 година радаведеног у радном односу, три плате;
- 4) за 35 година радаведеног у радном односу, три и по плате.

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

Запосленом се јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује из средстава буџета, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Установе.

Установа може да обезбеди запосленима, пензионерима и сарадницима годишњу новчану награду поводом јубилеја Установе, који се обележава 31. маја односно Дана Установе, у висини која ће се одређивати одлуком директора из сопствених средстава Установе.

Поклон за Нову годину и 8. март

Члан 47.

Установа може у складу са Законом да обезбеди деци запослених до 15 година живота поклон у новчаном износу поводом Нове године и Божића до неопорезивог износа годишње.

Установа може у складу са законом запосленим женама да поводом Дана жена – 8. марта обезбеди новчану честитку или пригодан поклон у вредности прописаној ставом 1. овог члана.

Обрачун плате

Члан 48.

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуству са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Установи.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 49.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

IV Накнада штете**Члан 50.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 51.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 52.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 53.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Установа је дужна да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и Установа не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

V Удаљење са рада**Члан 54.**

Запослени може да се привремено удаљи са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока у складу са законом.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматра се новчани износ већи од три просечне зараде запослених у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан настанка штете.

VI Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 55.

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада у Установи.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

VII Престанак радног односа

Отказ од стране запосленог

Члан 56.

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Члан 57.

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада, Установа је дужна да га обавести о томе у писаној форми и да му одреди упутства за

побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

1) 8 дана за послове ниже стручне спреме,

2) 10 дана за послове средње стручне спреме,

3) 20 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године

4) 30 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године.

Ако запосленом из става 1. овог члана Установа откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још :

1) 10 дана – ако има до 10 година стажа осигурања,

2) 20 дана – ако има до 20 година стажа осигурања,

3) 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Члан 58.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим колективним уговором, односно уговором о раду.

Установа може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1) одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом Установе при чему је запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;

2) проузроковање штете Установи у новчном износу од најмање четири просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике намерно или из грубе непажње;

3) ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Установу;

4) прикривање проузроковане штете;

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1) ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;

2) ако несавесно чува списе предмета;

3) ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама односно колегама;

4) ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Установа доноси кодекс понашања којим се уређују правила понашања запослених.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом 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 друге редовне месечне

приходе (рад код другог послодавца, издавање непокретности у закуп и сл)

3) запосленом који има тешки степен инвалидитета

4) запосленом чије дете има тешки степен инвалидитета

б) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,

б) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос

7) запосленој жени која има најмање 25 година стажа и запосленом мушкарцу са најмање 30 година стажа, осим ако испуњавају један од услова за пензију у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1 тачка 4) овог члана сматрају се:брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 60.

Установа може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе у Установу или по захтеву непосредног руководиоца, Установа дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Запослени је обавезан да се без одлагања одазове захтеву Установе из става 2. овог члана и да достави доказ Установи о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Установе, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 61.

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Установе о изреченој мери;

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

VIII Заштита појединачних права

Члан 62.

Ако настане спор између Установе и запосленог, Установа и запослени могу спорна питања решавати споразумно у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређује Установа и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Установа и

запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору – Установу и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

IX Безбедност и здравље запослених

Члан 64.

Установа је дужна да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим Уговором.

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

Члан 65.

Директор је обавезан да предузима прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради на радном месту са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 67.

Установа је дужна да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и општим актом о безбедности и здрављу на раду 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 програмом рада Установе.

Члан 68.

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 69.

Запослени и Установа именују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који има пет чланова.

Два члана Одбора именује Установа, као своје представнике, а три члана Одбора именују запослени, с тим што се избор чланова запослених врши на састанку запослених у сарадњи са синдикатом, а избор се врши тајним гласањем.

Чланови Одбора међу собом бирају председника.

Одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја.

Члан 70.

Установа је дужна да Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Установа је дужна да Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Одбор има право:

1) да Установи даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,

2) да захтева од Установе да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,

3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Установа није спровела одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 72.

Установа је дужна да Одбор упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,

2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,

3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 73.

Установа, 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 74.

Установа је дужна да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду, губитка радне способности, хируршке интервенције, болничких дана и то најмање у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Установа је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката у Установи и то најкасније пре израде финансијског плана Установе за наредну годину.

Установа може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди запосленима систематски преглед, најмање једном годишње.

Х Услови за рад синдиката

Члан 75.

Установа је дужна да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3) учешће репрезентативних синдиката у Установи у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 76.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставовe синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о њима заузме став и извести синдикалну организацију у писаној форми.

Члан 77.

Установа је дужна да на захтев обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

1) о стању безбедности и здрављу запослених на раду,

2) о исплаћеним просечним платама,

3) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину Установе,

4) о приходима оствареним ван буџета (приходи остварени на тржишту, донације, спонзорство) и о њиховом трошењу.

Члан 78.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговорима, обезбеђује за рад просторију која се налази Чачку, Улица господар Јованова број 11 и то Синдикалној организацији Установе културе од националног значаја Уметничке галерије „Надежда Петровић“ Чачак једну просторију са инвентаром који ће бити пописан

приликом предаје просторије, од 12 часова до 14 часова.

Члан 79.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији, без накнаде, обезбеди:

1) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);

2) одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

3) да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;

4) да изради завршни рачун;

5) да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

6) употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре, састанке, скупове и сл. у складу са могућностима.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката Синдикалне организације Установе културе од националног значаја Уметничке галерије „Надежда Петровић“ Чачак који обавља послове свог радног места споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са Законом.

Директор установе доноси решење о плаћеним сатима, по писменом обавештењу председника репрезентативног синдиката у Установи о коришћењу одсуства.

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних

обавеза, дужан је да му исплаћује плату увећану за 12 % од основне плате повећане за минули рад.

Члан 81.

Синдикални представник – члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 82.

Синдикални представник – заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 83.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини 100% његове просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 84.

Установа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Председник репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдикалне организације (секретар и благајник).

XI Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 85.

Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти морају да имају овлашћење Одбора Синдиката.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује 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 87.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима.

1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење

2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа

3) ако једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 88.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути свака од уговорних страна уз обавезу обавештавања осталих писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама и допунама уговора у року од 15 дана од дана обавештавања о подношењу предлога.

XII Решавање спорова

Члан 89.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана – по једног представника, учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

XIII Завршне одредбе

Члан 90.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу директор, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник оснивача.

Члан 91.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

Број: 06-174/2015-III
21. октобар 2015. године

Градоначелник
мр Војислав Илић, с.р.

Овлашћени представник
синдиката
Бранко Ћаловић, с.р.

Директор установе
Милица Петронијевић, с.р.

291.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача,

Репрезентативни синдикат: Синдикална организација Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“, Чачак, и

Директор Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“, Чачак, дана 23.10.2015. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

I Основне одредбе

Члан 1.

Колективним уговором Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“ (даље: Колективни уговор), у складу са Законом, општим и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Градској библиотеци „Владислав Петковић Дис“ (даље: запослени) и међусобни односи учесника Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у Установи.

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом, општим и посебним колективним уговором.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, општег и посебног колективног уговора.

II Радно време, одмори и одсуства

Радно време
Пуно радно време

Члан 5.

Радно време запослених износи 40 часова недељно .

Радни однос може да се заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири сата дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је обавезан да пре утврђивања послова са непуним радним временом затражи мишљење репре-

зентативних синдиката. У захтеву је дужан да наведе образложене разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом. Репрезентативни синдикат је дужан да мишљење достави у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 6.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом послодавац је обавезан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

Распоред радног времена

Члан 7.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор или овлашћено лице Установе својом одлуком коју објављује на огласној табли Установе.

Прерасподела радног времена

Члан 8.

Директор Установе може донети одлуку о увођењу прерасподеле радног времена за запослене у циљу боље организација рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена се врши тако да укупно радно време у периоду од

шест месеци не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Ако се запослени сагласи да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена које је утврђено за њега у прерасподели, има право да му се дужи часови рада обрачунају и исплате као прековремени рад.

Годишњи одмор

Члан 9.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана.

Члан 10.

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

- 1) Доприноса у раду: до 5 радних дана;
- 2) Услови рада на пословима са повећаним ризиком у складу са актом о процени ризика – 3 радна дана
- 3) Радног искуства: 1 радни дан за сваких навршених 5 година радног искуства;
- 4) Образовања:
 - запосленом, за високо образовање стечено на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године - 4 радна дана;

- запосленом, за високо образовање стечено на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године-3 радна дана;

- запосленом, за средње образовање у трајању од три и четири године, III - IV степен стручне спреме-2 радна дана;

- запосленом, за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5) Других критеријума, и то три радна: запосленом с инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Члан 11.

Уколико се приликом утврђивања права запосленог на број дана годишњег одмора, применом критеријума из члана 10. овог Колективног уговора, утврди да запосленом припада већи број дана од утврђеног лимита из члана 10. овог Колективног уговора, запослени ће имати право да користи највише 30 радних дана годишњег одмора.

Члан 12.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 13.

Запослени може користити годишњи одмор једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Плаћено одсуство

Члан 14.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапања брака седам радних дана,
- 2) склапања брака члана уже породице три радна дана,
- 3) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим пет радних дана,
- 4) због теже болести члана уже породице до седам радних дана,
- 5) због смрти детета или брачног друга запосленог седам радних дана,
- 6) због смрти родитеља, брата или сестре запосленог пет радних дана,
- 7) због смрти усвојиоца, стараоца или лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим четири радна дана,
- 8) због смрти родитеља брачног друга, усвојиоца и усвојеника, три радна дана,
- 9) због добровољног давања крви два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, не рачунајући дан давања крви,
- 10) за добровољно давање ткива и органа седам радних дана,
- 11) за полагање стручног или другог испита седам радних дана,
- 12) за усвојење детета пет радних дана,
- 13) за испраћај детета у војску један радни дан,
- 14) за полазак детета у први разред основне школе два радна дана,

15) за учествовање на спортским и радно-производним такмичењима два радна дана,

16) за коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности седам радних дана,

17) за селидбу сопственог домаћинства три радна дана,

18) за крсну славу један радни дан,

19) у случају елементарне непогоде у домаћинству пет радних дана,

20) за одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и синдикалним сусретима према броју дана трајања скупа одређеног у позиву од стране организатора, а највише до седам радних дана,

21) члановима синдиката који су изабрани у органе републичких, градских и међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације до тридесет радних дана.

Чланом уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из тачке 4-9 и 21, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Неплаћено одсуство

Члан 15.

Запосленом се може одобрити право на неплаћено одсуство у укупном трајању до

тридесет радних дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

1) полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу већ искористио право на плаћено одсуство пет дана,

2) стручно усавршавање за које запослени нема право на плаћено одсуство пет радних дана

3) за случај смрти сродника који нису наведени у члану 14. овог Правилника три радна дана,

4) за негу члана уже породице десет радних дана,

5) за негу члана породице који нису наведени у члану 14 овог уговора пет радних дана,

б) за обављање неодложних личних послова до седам радних дана,

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од тридесет радних дана у једној календарској години када директор оцени да то не ремети процес рада у Установи уз претходно прихваћено мишљење репрезентативног синдиката.

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

Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 16.

Установа је дужна да омогући стручно оспособљавање и усавршавање у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење

новог начина и организације рада, а запослени је обавезан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Запосленом који се упућује на стручно оспособљавање и усавршававање из става 1. овог члана, односно стицање вишег степена образовања, одобрава се плаћено одсуство и закључује се уговор о стручном усавршавању (школарина, стпендија, плате)

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из става 1. овог члана обезбеђују се из средстава оснивача, Установе и других извора, у складу са законом и општим актом, а у случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршававање, обавезан је да Установи накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

III Плата, накнада плате и друга примања запослених

Плата

Члан 17

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

Елементи за утврђивање плате

Члан 18.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату за свој рад.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу

пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Члан 19.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спремину.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама у делу који се односи на културу, утврђени у складу са законом, у зависности од степена стручне спреме и звања запослених.

Члан 21.

Плата приправника износи 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, односно за послове за које се приправник у Установи оспособљава.

Члан 22.

Додатак на плату припада запосленом за:

1) време проведено у радном односу (минули рад)-у висини 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца,

2) дежурство и други случајеви рада дужег од пуног радног времена (прековремени рад) - 26% од основице,

3) рад на дан државног и верског празника – 110% од основице,

4) рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован

при утврђивању коефицијента – 26% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 1. овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

*Увећање плате по основу доприноса
запосленог пословном успеху Установе*

Члан 23.

Ако Установа оствари приходе који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, може увећати плате утврђене у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама и актом Владе до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Одлуку о исплати увећаних плата у смислу става 1. овог члана, доноси директор.

Члан 24.

Критеријуми за увећање плата из члана 23. овог Уговора су:

- квалитет обављеног посла
- посебан допринос на унапређењу процеса рада
- посебан допринос у остваривању програмских задатака
- посебни резултати остварени обављањем послова
- посебна ефикасност у раду

О увећању плате по основу испуњавања критеријума из претходног става, одлучује директор решењем са образложењем за сваког запосленог, којем се по том основу увећава плата.

Накнада плате

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са овим Колективним уговором, за време одсуствовања са рада:

- 1) за време коришћења годишњег одмора;
- 2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 3) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;
- 4) за време одсуства са рада на позив државних органа;
- 5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа Установе због необезбеђења безбедности и здравља на раду.

Члан 26.

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

- 1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде, утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за

рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци а не мање од минималне зараде, утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Установе због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом.

Рокови за исплату плате

Члан 29.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец,
- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

Накнада трошкова Трошкови превоза на рад

Члан 30.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са рада се исплаћује запосленом у Установи који путују у зони градског, приградског и међуградског саобраћаја, најмање једну аутобуску станицу удаљену од места рада.

Износ трошкова превоза утврђује се у висини цене превозне карте у јавном саобраћају од места становања до посла и обратно.

Запослени који путују имају право коришћења месечне карте или право на накнаду трошкова превоза у готовом новцу, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају и то за дане присуства на послу, на релацији од места становања до радног места и обрнуто.

Запослени који путују се изјашњавају за сваку календарску годину, да ли ће користити месечну карту или накнаду трошкова превоза у готовом новцу.

За поједина места становања где није организован јавни превоз, као мерило за накнаду трошкова превоза, ће се узети цена карте (месечне карте) до најближе станице месту становања, где је организован превоз од стране јавног превозника.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Установа дужна да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Службено путовање у земљи

Члан 34.

Члан 31.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу за службено путовање овлашћеног лица Установе.

Члан 32.

За време службеног путовања у земљи запослени има право право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике и то:

1) пуну дневницу

-за сваких 24 сата

-за остатак времена дужи од 12 часова

-за време краће од 24, а дуже од 12 часова

2) пола дневнице

-за време краће од 12, а дуже од 8 часова

-за остатак времена дужи од 8 часова, ако је пут трајао више дана.

Члан 33.

За време службеног путовања у земљи, запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште.

Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну, односно највише до висине трошкова ноћења у хотелу А и Б категорије.

Запослени који се упућује на службени пут у земљи, има право на накнаду трошкова превоза.

Запосленом се може одобрити коришћење: службеног аута, воза, аутобуса и сопственог возила.

Запослени, који за време службеног путовања у земљи користи сопствено возило, има право на накнаду трошкова превоза у висини 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Уколико користи превоз аутобусом или возом, запослени има право на накнаду трошкова превоза у целини, према приложеним картама.

Члан 35.

Запослени на службеном путу у земљи има право и на накнаду других трошкова: поштанске услуге, превоз личног пртљага и пренос службеног материјала јавним превозом или таксијем, накнада за путарину, паркинг, уколико су ти трошкови учињени у сврху обављања службеног посла и уколико су одобрени путним налогом, а надокнађују се у висини према приложеним рачунима (документацији).

Члан 36.

Запосленом се може исплатити аконтација за службени пут у земљи, у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је обавезан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Службени пут у земљи може најдуже да траје 15 дана непрекидно, а после 15. дана

запосленом се уместо дневница исплаћује накнада за рад на терену.

Члан 37.

Установа исплаћује запосленом накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Установа није запосленом обезбедила смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.

Службено путовање у иностранство

Члан 38.

Запосленом за службено путовање у иностранство припада дневница у складу са Уредбом која регулише ово право за државне службенике.

Запослени има право на трошкове службеног пута у иностранству за смештај, исхрану, трошкове превоза и остале трошкове који су везани за обављање дужности за коју је послат у иностранство.

Рад на терену

Члан 39.

Запосленом има право на дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 40.

У време проведено на терену, урачунава се и време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.

Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника који су нерадни дани.

Члан 41.

За време рада на терену, запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну.

Запосленом упућеном на рад на терену, може се одобрити коришћење службеног возила, аутобуса, воза и сопственог возила.

Члан 42.

За време рада на терену, запослени има право на трошкове преноћишта, под условима из члана 33. овог колективног уговора.

Друга примања

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 43.

Установа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина или три просечне плате у установи, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике уколико је то повољније за запосленог.

Члан 44.

Установа је дужна да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према

приложеним рачунима а највише у висини до два неопорезива износа.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, усвојеници.

Солидарна помоћ

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање);

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;

8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;

9) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 8). овог члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Јубиларна награда

Члан 46.

Запослени има право на исплату јубиларне награде и то

1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;

2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;

3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;

4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

Запосленом се јубиларна награда из става 1. овог члана исплаћује из средстава буџета, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор Установе.

Установа може да обезбеди запосленима, пензионерима и сарадницима годишњу новчану награду поводом јубилеја Установе, који се обележава 10. марта односно Дана Установе, у висини која ће се одређивати одлуком директора из сопствених средстава Установе.

Поклон за Нову годину и 8. март

Члан 47.

Установа може у складу са Законом да обезбеди деци запослених до 15 година живота поклон у новчаном износу поводом Нове године и Божића до неопорезивог износа годишње

Установа може у складу са законом запосленим женама да поводом Дана жена – 8. марта обезбеди новчану честитку или пригодан поклон у вредности прописаној ставом 1. овог члана.

Обрачун плате

Члан 48

Установа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуству са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Установи.

Установа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости, може се доставити запосленом у електронској

форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 49.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне судске одлуке, наплатити потраживање према запосленом вршењем обуставе од плате или накнаде плате.

IV Накнада штете

Члан 50.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Установи покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 51.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 52.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога

директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 53.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Установа је дужна да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако запослени и Установа не споразумевају о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

V Удаљење са рада

Члан 54.

Запослени може да се привремено удаљи са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код

послодавца пре истека рока у складу са законом.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматра се новчани износ већи од три просечне зараде запослених у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан настанка штете.

VI Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 55.

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада у Установи.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

VII Престанак радног односа

Отказ од стране запосленог

Члан 56.

Запослени има право да Установи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Члан 57.

Ако запослени нема потребна знања и способности и не остварује резултате рада, Установа је дужна да га обавести о томе у

писаној форми и да му одреди упутства за побољшање којих је дужан да се придржава у року за оцену његовог рада.

Примерени рок за запосленог се утврђује у зависности од сложености сваког посла, степена стручне спреме, који се захтева за његово обављање и не може бити краћи од:

1) 8 дана за послове ниже стручне спреме,

2) 10 дана за послове средње стручне спреме,

3) 20 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама првог степена (основне академске студије или основне струковне студије) и на студијама у трајању до три године

4) 30 дана за послове високог образовања, стеченог на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на студијама у трајању од најмање четири године.

Ако запосленом из става 1. овог члана Установа откаже уговор о раду, запослени има право да остане на раду још :

1) 10 дана – ако има до 10 година стажа осигурања,

2) 20 дана – ако има до 20 година стажа осигурања,

3) 30 дана – ако има преко 20 година стажа осигурања.

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

Члан 58.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим колективним уговором, односно уговором о раду.

Установа може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1) одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом Установе при чему је запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;

2) проузроковање штете Установи у новчном износу од најмање четири просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике намерно или из грубе непажње;

3) ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Установу;

4) прикривање проузроковане штете;

Установа може запосленом да откаже уговор о раду ако не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1) ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;

2) ако несавесно чува списе предмета;

3) ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама односно колегама;

4) ако не поштује радну дисциплину односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Установа доноси кодекс понашања којим се уређују правила понашања запослених.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом 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 друге редовне месечне приходе (рад код другог послодавца, издавање непокретности у закуп и сл)

3) запосленом који има тешки степен инвалидитета

4) запосленом чије дете има тешки степен инвалидитета

б) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,

б) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос

7) запосленој жени која има најмање 25 година стажа и запосленом мушкарцу са најмање 30 година стажа, осим ако испуњавају један од услова за пензију у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1 тачка 4) овог члана сматрају се:брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 60.

Установа може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе у Установу или по захтеву непосредног руководиоца, Установа дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу.

Запослени је обавезан да се без одлагања одазове захтеву Установе из става 2. овог члана и да достави доказ Установи о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Установе, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

Члан 61.

Установа може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, ако сматра да постоје олакшавајуће околности, или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења Установе о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа, у којој се наводи да ће се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду

радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

VIII Заштита појединачних права

Члан 62.

Ако настане спор између Установе и запосленог, Установа и запослени могу спорна питања решавати споразумно у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређује Установа и запослени. Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Установа и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује обе стране у спору – Установу и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката – по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

IX Безбедност и здравље запослених

Члан 64.

Установа је дужна да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и овим Уговором.

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

Члан 65.

Директор је обавезан да предузима прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим Уговором.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Запослени који ради на радном месту са посебним условима рада има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 67.

Установа је дужна да запосленом, у складу са законом, овим Уговором и општим актом о безбедности и здрављу на раду 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 програмом рада Установе.

Члан 68.

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 69.

Запослени и Установа именују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који има пет чланова.

Два члана Одбора именује Установа, као своје представнике, а три члана Одбора именују запослени, с тим што се избор чланова запослених врши на састанку

запослених у сарадњи са синдикатом, а избор се врши тајним гласањем.

Чланови Одбора међусобом бирају председника.

Одбор доноси одлуке већином гласова од укупног броја.

Члан 70.

Установа је дужна да Одбору омогући:

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

Установа је дужна да Одбор информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 71.

Одбор има право:

- 1) да Установи даје предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,
- 2) да захтева од Установе да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,
- 3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да Установа није спровела одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 72.

Установа је дужна да Одбор упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и

обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,

3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 73.

Установа, 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 74.

Установа је дужна да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду, губитка радне способности, хируршке интервенције, болничких дана и то најмање у висини од 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Установа је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката у Установи и то најкасније пре израде финансијског плана Установе за наредну годину.

Установа може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди запосленима систематски преглед, најмање једном годишње.

Х Услови за рад синдиката

Члан 75.

Установа је дужна да обезбеди:

- 1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи присуствовање седницама управног одбора

на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених,

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи,

3) учешће репрезентативних синдиката у Установи у предлагању чланова Управног одбора из редова запослених.

Члан 76.

Синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених.

Ставовe синдиката, достављене пре или на самој седници, надлежни орган дужан је да размотри пре доношења одлуке и да о њима заузме став и извести синдикалну организацију у писаној форми.

Члан 77.

Установа је дужна да на захтев обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

- 1) о стању безбедности и здрављу запослених на раду,
- 2) о исплаћеним просечним платама,
- 3) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину Установе,
- 4) о приходима оствареним ван буџета (приходи остварени на тржишту, донације, спонзорство) и о њиховом трошењу.

Члан 78.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговорима, обезбеђује за рад просторију која се налази Чачку, Улица господар Јованова број 6 и то Синдикалној организацији Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“, Чачак једну просторију са инвентаром који ће бити пописан приликом предаје просторије, од 12 часова до 14 часова.

Члан 79.

Послодавац је обавезан да синдикалној организацији, без накнаде, обезбеди:

1) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);

2) одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

3) да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;

4) да изради завршни рачун;

5) да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

6) употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на семинаре, састанке, скупове и сл. у складу са могућностима.

Члан 80.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката Синдикалне организације Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“, Чачак који обавља послове

свог радног неста споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са Законом.

Директор установе доноси решење о плаћеним сатима, по писменом обавештењу председника репрезентативног синдиката у Установи о коришћењу одсуства

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује плату увећану за 12 % од основне плате повећане за минули рад.

Члан 81.

Синдикални представник – члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 82.

Синдикални представник – заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 83.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду плате у висини 100% његове просечне плате у претходних дванаест месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом.

Члан 84.

Установа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству

представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Председник репрезентативног синдиката за време обављања функције и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдикалне организације (секретар и благајник).

XI Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 85.

Представници синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти морају да имају овлашћење Одбора Синдиката.

Члан 86.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писани споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује 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 87.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима.

1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење

2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа

3) ако једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 88.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути свака од уговорних страна уз обавезу обавештавања осталих писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама и допунама уговора у року од 15 дана од дана обавештавања о подношењу предлога.

ХИИ Решавање спорова

Члан 89.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана – по једног представника, учесника у спору и једног

арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

ХИИ Завршне одредбе

Члан 90.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу директор, овлашћени представник репрезентативног синдиката и овлашћени представник оснивача.

Члан 91.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

Број: 06-174/2015-III
21. октобар 2015. године

Градоначелник
мр Војислав Илић, с.р.

Овлашћени представник синдиката
Александар Вукајловић, с.р.

Директор установе
Даница Оташевић, с.р.

САДРЖАЈ

287. Колективни уговор Дома културе Чачак	3417
288. Колективни уговор Међуопштинског историјског архива за град Чачак и општине Горњи Милановац и Лучани, Чачак	3435
289. Колективни уговор Народног музеја Чачак	3453
290. Колективни уговор од националног значаја Уметничке галерије „Надежда Петровић“ Чачак	3471
291. Колективни уговор Градске библиотеке „Владислав Петковић Дис“ Чачак	3490

ИЗДАВАЧ: Скупштина града Чачка, Администрација: Стручна служба Скупштине.
strucniposlovi@cacak.org.rs Главни и одговорни уредник: Љубодраг Петковић, секретар Скупштине града
Чачка. Жиро рачун за претплату: рачун буџета града Чачка број: 840-745141843-30 код управе за трезор
Чачак. Штампана: „СЛОВО“ - Чачак.