

На основу члана 246. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/05 и 65/05), репрезентативни синдикати установа културе од значаја за град Београд - Самостални синдикат културе Београда и Грански синдикат културе и уметности "Независност" и вршилац дужности градоначелника града Београда - овлашћени орган оснивача, дана 28. новембра 2007. године закључују

*ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ ОД ЗНАЧАЈА ЗА ГРАД БЕОГРАД*

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених, установа које обављају делатност културе, заштита запослених на раду, плате, накнаде плате и остала примања запослених, права синдиката и послодаваца, као и међусобни односи оснивача и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача и синдиката, у име свих запослених у установама културе које обављају делатност културе од значаја за град Београд.

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

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

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се установа која је основана за вршење делатности културе од значаја за град Београд.

Установе културе од значаја за град Београд одређене Одлуком о одређивању установа културе од значаја за град Београд.

Члан 2.

Оснивач обезбеђује установама материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати рад, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

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

Члан 3.

Одредбе овог уговора представљају основ за израду и закључивање колективних уговора код послодавца из члана 1. овог колективног уговора, и имају снагу обавезности за оснивача, послодавце и све запослене у установама.

Колективним уговорима код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови запослених од права утврђених овим уговором, а могуће је утврдити и већа права у складу са законом.

Колективним уговорима код послодавца биће обухваћене све специфичности установа које проистичу из делатности коју установе обављају.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и посебне услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова у установи (у даљем тексту: Правилник)

Уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови од утврђених законом и овим уговором.

Члан 5.

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

Послодавац је дужан да по захтеву запосленог за заштиту права омогући синдикалној организацији установе увид у примену овог уговора и остваривање права запослених.

Члан 6.

Одлуку о заснивању радног односа са запосленим доноси директор установе.

Ради пријема у радни однос, директор установе може: објавити оглас у дневним или специјализованим новинама, пријем у радни однос реализовати у сарадњи са Националном службом за запошљавање (а у складу са подацима о условима који су Правилником предвиђени за обављање одређених послова).

У случају објављивања огласа, директор доноси одлуку о избору између пријављених кандидата у року од 15 дана од дана истека рока наведеног у огласу за подношење пријава.

Члан 7.

Послодавац ће пре закључивања уговора о раду, кандидата обавестити о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима која се односе на организацију рада и пословања, као и о условима и правилима која код послодавца важе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа, правима и обавезама која произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, тако што ће изабраном кандидату омогућити да се упозна са одредбама Правилника и осталих општих аката који се односе на његов радно - правни статус.

Члан 8.

Радни однос се заснива уговором о раду, под условима прописаним законом и овим уговором.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор.

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

Члан 9.

Уговор о раду закључују запослени и директор на неодређено или одређено време у складу са законом.

Члан 10.

Уговор о раду се закључује пре ступања на рад запосленог.

Уговор о раду обавезно се закључује у писаном облику и садржи следеће елементе:

- назив и седиште послодавца,
- име и презиме запосленог, место пребивалишта односно боравишта запосленог,
- врсту и степен стручне спреме запосленог,

- врсту и опис послова које запослени треба да обавља ,
- место рада,
- начин заснивања радног односа – на неодређено или на одређено време,
- трајање уговора уколико је закључен на одређено време,
- дан почетка рада,
- радно време – да ли се радни однос заснива са пуним, непуним или скраћеним радним временом,

- примања по основу рада,
- рокове за исплату плате и других примања запосленог,
- трајање дневног и недељног радног времена.
- дужину и начин коришћења дневног, недељног и годишњег одмора,
- време трајања плаћеног одсуства,
- права и обавеза у случају неплаћеног одсуства.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе између запосленог и послодавца, а на права и обавезе која нису посебно регулисана уговором о раду примењују се одредбе закона и овог уговора.

Члан 11.

Директор заснива радни однос уговором о раду на одређено време.

Радни однос на одређено време може да траје до истека времена на које је директор именован, односно до доношења решења о разрешењу.

Уговор о раду са директором закључује управни одбор установе.

Члан 12.

Запослени може да заснује радни однос на одређено време у следећим случајевима:

1. за обављање одређеног посла који је сезонског карактера,
2. за рад на одређеном пројекту,
3. уколико дође до повећања обима посла који траје одређено време и за време трајања тих потреба,
4. када треба заменити запосленог који је привремено одсутан,
5. у својству приправника.

Радни однос за случајеве из става 1. тач. 1 до 3. непрекидно или с прекидима не може да траје дужи од 12 месеци.

Под прекидом се не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос из става 1. тач. 4. може се засновати са трајањем до повратка привремено одсутног запосленог.

Под привремено одсутним запосленим подразумева се запослени који је привремено спречен за рад у складу са одредбама Закона о раду.

Радни однос из става 1. тач. 5 може се засновати са трајањем које је предвиђено за обављање приправничког стажа.

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

Члан 13.

За заснивање радног односа на одређено време послодавац не објављује оглас, а одлуку о заснивању радног односа са одређеним лицем и закључивању уговора о раду доноси директор у складу са законом и овим уговором.

Члан 14.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад се уговара само за послове за које је предвиђен као услов Правилником и у трајању које је предвиђено наведеним актом, али не дуже од шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Пробни рад у смислу овог уговора, не може се утврдити за приправника.

Члан 15.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или на одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, Правилником и уговором о раду није другачије одређено.

Члан 16.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло врсту и степен стручне спреме, ако је то услов за рад на одређеним пословима утврђен законом или Правилником.

Члан 17.

Дужина трајања приправничког стажа уредиће се колективним уговором код послодавца у зависности од специфичности установе и степена стручне спреме приправника, с тим што приправнички стаж не може да траје дуже од годину дана, ако законом није другачије одређено.

Лицу које у тренутку пријема у својству приправника има радни стаж краћи од времена приправничког стажа утврђеног за приправника са истим степеном стручне спреме, послодавац може признати тај стаж као део приправничког стажа уколико је лице радило на истим или сродним пословима.

Члан 18.

За време приправничког стажа приправник се оспособљава за вршење одређених послова кроз практичан рад по програму који доноси директор за наведене послове и за то време остварује зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 19.

Приправник који је засновао радни однос на неодређено време, и који је са успехом положио стручни испит, по истеку приправничког стажа распоређује се на послове на које је примљен.

Распоређивање се врши уговором о раду.

Приправнику који је примљен на неодређено време и није положио стручни испит, радни однос престаје истеклом времена које је у уговору о раду наведено као време приправничког стажа.

Приправнику који је примљен на одређено време без обзира на резултате полагања испита, радни однос престаје истеклом рока који је наведен у уговору о раду као приправнички стаж.

ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 20.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са својим потребама, најкасније месец дана од усвајања буџета града Београда за годину за коју се програм сачињава.

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

Оснивач даје сагласност на програм стручног усавршавања који се финансира из буџета.

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

Члан 21.

Запослени, кога послодавац упути на стручно усавршавање и оспособљавање, потписује уговор о међусобним правима и обавезама са послодавцем.

Уговором се уређује право запосленог на накнаду плате, школарину или стипендију, трошкове стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке стручне литературе, као и обавезе запосленог које има према послодавцу по основу стручног оспособљавања и усавршавања.

Колективним уговором код послодавца утврђују се услови за стручно усавршавање и оспособљавање запослених у складу са уобичајеним стандардима и потребама конкретног послодавца.

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 22.

Пуно радно време запослених износи 40 часова у радној недељи.

По правилу радни дан траје осам часова, а радна недеља пет радних дана.

Члан 23.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или колективним уговором код послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 24.

Радно време између 22 часа и шест часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Члан 25.

Рад у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, а дуже може радити ноћу само уз његову писану сагласност.

Члан 26.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена на захтев Послодавца, када код Послодавца за тим постоји потреба из разлога утврђених овим Уговором и то:

- елементарне непогоде,
- пожара, експлозије и слично,
- епидемије или заразе,
- саобраћајног или другог удеса којима су угрожени животи и здравље људи,
- изненадног повећања обима посла,

- неопходности да се обави у одређеном року посао који није био планиран,
- завршетка неодложних уредничких, техничких и сличних радова,
- отклањања квара на средствима за рад.

Члан 27.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од четири часа дневно, осам часова недељно, а најдуже 240 часова у календарској години, по запосленом.

Члан 28.

Распоред радног времена утврђује директор у оквиру годишњег распореда радног времена.

Директор утврђује недељни распоред радног времена.

Директор, у складу са законом, може вршити прерасподелу радног времена посебним решењем, и то:

- кад то захтева природа посла ради обезбеђивања потребног обима и квалитета услуга,
- у циљу боље организације рада и рационалнијег коришћења средстава рада,
- због рационалног коришћења радног времена у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 29.

Запослени који раде са пуним радним временом, имају право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута у складу са Законом.

Дневни одмор не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време дневног одмора рачуна се као време проведено на раду у смислу остваривања права и обавеза из радног односа.

Члан 30.

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

Члан 31.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање двадесет четири часа непрекидно.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

Директор може да одреди и други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

У случајевима када је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди да свој недељни одмор искористи у току наредне седмице.

Члан 32.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а најдуже 35 радних дана по свим основама.

Члан 33.

Распоред коришћења годишњих одмора утврђује директор на основу захтева запосленог и према потребама обављања послова.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор у писаној форми и уручује га запосленом.

Члан 34.

Запослени могу да користе колективни годишњи одмор по основу одлуке директора, а у складу са колективним уговором код послодавца.

Дужина колективног годишњег одмора утврђује се решењем директора, с тим што овако утврђен одмор не може трајати краће од 20, нити дуже од 35 радних дана.

Члан 35.

Минимално трајање годишњег одмора од 20 радних дана увећава се:

1. по основу стручне спреме:

- запосленом са седмим и шестим степеном стручне спреме и посебним овлашћењима и одговорностима - 5 радних дана,
- запосленом са седмим степеном стручне спреме - 4 радна дана,
- запосленом са шестим или петим степеном стручне спреме - 3 радна дана,
- запосленом са четвртим или трећим степеном стручне спреме - 2 радна дана,
- запосленом са другим или првим степеном стручне спреме - 1 радни дан,

2. по основу радног искуства:

- запосленом који има 5 година стажа осигурања - 2 радна дана,
- запосленом који има од 5 до 10 година стажа осигурања - 3 радна дана,
- запосленом који има од 11 до 15 година стажа осигурања - 4 радна дана,
- запосленом који има од 16 до 20 година стажа осигурања - 5 радних дана,
- запосленом који има од 21 до 25 година стажа осигурања - 6 радних дана,
- запосленом који има од 26 до 30 година стажа осигурања - 7 радних дана,

3. по основу доприноса на раду – запосленом са натпросечним резултатима у раду (који је награђиван стручним признањима и сл.) - до 5 радних дана по одлуци директора,

4. по основу социјалних услова:

- запосленом инвалиду (инвалиду рада и војном инвалиду) - 3 радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до четрнаест година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју - 3 радна дана,
- даваоцу крви - 1 радни дан,
- запосленом чији је члан породичног домаћинства тешко оболео у складу са прописима о здравственом осигурању - до три радна дана по одлуци директора.

5. по основу услова рада за запослене који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или колективним уговором код послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – 5 радних дана

Уколико се стекне више услова наведених у тачки 4. овог члана, годишњи одмор увећава се за 5 радних дана.

Члан 36.

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

Запослени млађи од 18 година, као и запослени са преко 55 година живота односно запослена са преко 50 година живота имају право на годишњи одмор у минималном трајању од 30 радних дана.

Члан 37.

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

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

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

Члан 38.

Запослени не може да се одрекне права на коришћење годишњег одмора, нити му то право Послодавац може да ускрати.

Ако кривицом Послодавца запослени не користи годишњи одмор, запослени има право на накнаду штете која се утврђује на основу поднетог захтева запосленог, у висини просечне плате запосленог за претходна три месеца.

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

*Одсуствовање са рада уз накнаду зараде
- плаћено одсуство*

Члан 40.

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

1. склапања брака,
2. смрти члана уже породице,
3. порођаја супруге,
4. селидбе домаћинства,
5. склапање брака детета запосленог,
6. заштите и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом,
7. одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и на синдикалним сусретима који се организују на нивоу града, покрајине, Републике,
8. теже болести члана уже породице запосленог,
9. полагања испита у оквиру стручног усавршавања,
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности,
11. члановима синдиката који су изабрани у Органе међународних синдикалних организација,
12. полагање испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда магистарске тезе, докторске дисертације, учешће у студијских или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. утврђује се колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Колективним уговором код послодавца и уговором о раду могу се утврдити и други случајеви коришћења плаћеног одсуства из става 1.

Поред права на плаћено одсуство из става 1 запослени има право на плаћено одсуство још:

1. за случај смрти члана уже породице - пет радних дана
2. два дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан добровољног давања крви.

Колективним уговором код послодавца може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, у смислу става 1. и става 4. овог члана.

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

Члан 41.

Запосленом може бити одобрено плаћено одсуство дуже од седам дана, у току календарске године у случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду, уз остваривање свих права и обавеза из радног односа.

Члан 42.

Решење о плаћеном одсуству доноси директор.

*Одсуство са рада без накнаде зараде
- неплаћено одсуство*

Члан 43.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде плате – неплаћено одсуство.

У случају одсуства запосленог са рада без права на накнаду плате, права и обавезе запосленог из радног односа мирују, осим права утврђених законом, овим уговором и уговором о раду.

Случајеви у којима се одобрава коришћење одсуства запосленог са рада без права на накнаду плате и дужина трајања одсуства утврдиће се колективним уговором код послодавца.

Одсуство запосленог са рада без права на накнаду плате, у договору са непосредним руководиоцем, одобрава директор на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

Члан 44.

Решење о неплаћеном одсуству доноси директор.

Члан 45.

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

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 46.

Послодавац је дужан 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.

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

Члан 47.

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

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

Члан 48.

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

Члан 49.

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

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом и овим уговором обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

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

Члан 51.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 52.

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

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника (број представника запослених треба да буде већи за најмање један од броја представника Послодавца).

Састав, поступак избора и начин рада Одбора, као и њихов однос са синдикатом уређују се колективним уговором код Послодавца.

Члан 53.

Послодавац је дужан да представнику запослених односно Одбору омогући:

- увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
- да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду,
- да их информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 54.

Представник запослених односно Одбор имају право:

- да Послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду,
- да захтевају од Послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених,
- да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду,
- да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 55.

Послодавац је дужан да представника запослених односно Одбор упозна:

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

Члан 56.

Послодавац и представник запослених односно Одбор и синдикат, дужни су међусобно сарађују по питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом и овим уговором.

Члан 57.

У циљу превенције радне инвалидности, Послодавац ће у складу са својим могућностима издвајати средства, а најмање у висини од 0,15% на масу средстава исплаћених на име зараде за сваки месец, за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да га користе у складу са критеријумима које утврди синдикат.

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 58.

Маса средстава за плате запослених у установама којима је оснивач град Београд, утврђује се на начин утврђен законом и подзаконским актима које доноси Влада Републике Србије.

Члан 59.

Запослени има право на одговарајућу плату која се утврђује у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 60.

Плата се утврђује на основу:

- основице за обрачун плата, коју утврђује Влада Републике Србије,
- коефицијента који се множи основицом,
- додатка на плату,
- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно

социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, утврђују се актом Владе Републике Србије.

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

Накнада за исхрану у току дана и регрес за коришћење годишњег одмора исплаћиваће се запосленима у складу са законом.

Члан 61.

Установе које остварују приходе и изван буџета, могу запосленима по основу тих прихода увећати плате према резултатима пословања установе у складу са законом.

Члан 62.

Колективним уговором код послодавца може се уговорити могућност увећања плате из сопствених прихода установе до 30%.

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

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

Колективним уговором код послодавца могу се поред критеријума из става 2. овог члана предвидети и други критеријуми за увећање плате из сопствених прихода.

Члан 63.

Одлука о увећању плате у складу са чланом 62. овог уговора мора да садржи и образложење испуњености критеријума предвиђених овим уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 64.

Оснивач и Послодавац се обавезују да обезбеде исплату плата за запослене у установама у следећим роковима:

- аконтација за текући месец између 15. и 20. у текућем месецу,
- коначан обрачун плате до 05. у наредном месецу.

Члан 65.

Запослени има право на додатак на плату и то:

- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу - 0,4% од основице,
- за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице,
- за рад ноћу и рад у сменама (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) - 26% од основице,
- за прековремени рад - 26% од основице,

Ако се истовремено стекну услови за додатак на плату по више основа, из става 1 овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од утврђених основа.

Члан 66.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуства са рада у висини 100% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у коме запослени одсуствује са рада у следећим случајевима:

- за време коришћења годишњег одмора,
- за време одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан,
- за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа и органа локалне самоуправе,
- за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и овим Уговором,
- за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

Члан 67.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у складу са колективним уговором код послодавца и то:

- у висини од најмање 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад. Зарада не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, уколико је привремена неспособност проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,
- у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са колективним уговором код послодавца и то:

- долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају,
- службена путовања у земљи, на основу налога за службено путовање и то: право на пуну дневницу, ако службено путовање траје дуже од 12 часова а на пола дневнице ако траје дуже од 8, а краће од 12 часова. Дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике,

- службена путовања у иностранство на основу налога за службено путовање - висина накнаде за службено путовање у иностранство утврђује се посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство,

- за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде - према стварним издацима које запослени има за ове намене док борави и ради ван места седишта послодавца и ван места свог пребивалишта, с тим што се под смештајем сматра хотелски или адекватан смештај највише до „Б“ категорије.

Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са колективним уговором код послодавца:

- отпремнину при одласку у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности – у висини 5 просечних зарада исплаћених код послодавца у претходна три месеца пре месеца у коме се исплаћује отпремнина. Тако исплаћена отпремнина не може да буде нижа од 5 просечних зарада по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике,

- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,

- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреда на раду и губитка радне способности. Послодавац се обавезује да, у поступак јавне набавке услуге осигурања, укључи представника репрезентативног синдиката.

Послодавац је дужан да запосленом исплати у складу са колективним уговором код послодавца:

- солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице, за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности, набавке лекова, помоћи малолетној деци запосленог у случају смрти запосленог, у висини три просечне зараде запослених у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а према приложеној уредној документацији.

Члан 70.

Послодавац ће у зависности од расположивих средстава и у складу са законом и колективним уговором код послодавца исплатити:

- запосленим женама за 8. март - до 50% од просечне зараде – под просечном зарадом сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику уз претходно добијену сагласност Оснивача;

- годишње награде запосленима за Божићне празнике у једнаком износу до висине просечне зараде у ванпривреди Београда. Висина Божићне награде утврђује се у последњем кварталу текуће године за наредну уз претходно добијену сагласност Оснивача.

- јубиларну награду запосленом за укупан радни стаж који је навршио код Послодавца уз претходно добијену сагласност Оснивача и то:

10 година – у висини 1 просечне зараде исплаћене код Послодавца три месеца пре месеца у коме је навршио 10 година радног стажа;

20 година – у висини 2 просечне зараде исплаћене код Послодавца три месеца пре месеца у коме је навршио 20 година радног стажа;

30 година – у висини 3 просечне зараде исплаћене код Послодавца три месеца пре месеца у коме је навршио 30 година радног стажа;

40 година (35 година за жене) – у висини 4 просечне зараде исплаћене код Послодавца три месеца пре месеца у коме је навршио 40 година радног стажа (35 година радног стажа за жене).

Послодавац може деци запослених старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Чланом уже породице у смислу одредаба овог уговора, сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојеници и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Члан 71.

Обезбеђивање права, висина и начин исплате примања из члана 69. и 70. овог уговора утврђују се колективним уговором код послодавца.

УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 72.

Представнике запослених у управном и надзорном одбору установе именује и разрешава Оснивач. Представнике запослених у управни и надзорни одбор установе предлаже синдикат, а поступак за предлагање и бирање чланова управног и надзорног одбора из реда запослених, води репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима у складу са статутом установе.

Уколико је у установи организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова управног и надзорног одбора из реда запослених, предлози запослених ће се достављати директору послодавца, сразмерно броју чланова репрезентативних синдиката.

Члан 73.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена установе, а посебно својинске промене и има право давања мишљења и предлога.

Члан 74.

У установама са преко 50 запослених може да се образује савет запослених који има од 3 до 5 чланова.

Председник репрезентативног синдиката по функцији је члан савета запослених.

Поступак за предлагање, избор и опозив чланова савета запослених води и за њега одговара репрезентативни синдикат, у договору са другим синдикатима и запосленима.

Савет запослених разматра питања која се односе на остваривање права и обавеза запослених из рада и по основу рада, ближе утврђена колективним уговором код послодавца.

Члан 75.

Управни одбор доноси Правилник о решавању стамбених потреба запослених, уз мишљење репрезентативног синдиката.

Управни одбор је, пре доношења Правилника о заштити на раду, дужан је да прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Члан 76.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику, представнику синдикалне организације или представнику органа синдиката ван установе омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену овог Уговора и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима установе.

ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77.

Уколико дође до престанка потребе за радом запосленог, због технолошких, економских или организационих промена, потписници овог Уговора утврдиће писаним договором број запослених за чијим је радом престала потреба у установама културе од значаја за град Београд..

Послодавац је дужан да на основу договора из става 1 донесе програм решавања вишка запослених у складу са законом.

Члан 78.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми утврђени програмом решавања вишка запослених који сачињава Послодавац, и то посебно у случају када запослени остварује једнаке резултате у раду на истим пословима.

ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ОСНОВУ РАДА

Члан 79.

Запослени за свој рад одговарају материјално и дисциплински.
Запослени су дисциплински одговорни за повреду радних обавеза и дужности.

Члан 80.

Повреде радних обавеза и дужности могу бити лакше и теже повреде.

Члан 81.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

- неблагоприятан долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време кад је обавезна приступност,
- несавесно чување службених списа или података,
- неоправдан изостанак с посла један радни дан,
- необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду,
- друге повреде које су колективним уговором код послодавца утврђене као лакше повреде радних обавеза.

Члан 82.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

- неизвршавање или несавесно, неблагоприятно или немарно вршење радних и других обавеза,
- политичко деловање у обављању послова и радних задатака,
- непристојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према грађанима, правним лицима и другим странкама у поступку пред органима установе,
- одбијање давања података или давање нетачних података државним органима, другим организацијама и заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом донетим по основу закона,
- злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења,
- незаконито располагање материјалним средствима,
- поступци које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступцима пред органима установе,
- одбијање извршавања послова на које је запослени распоређен или одбијање извршавања налога директора односно непосредног руководиоца, без оправданих разлога,

- неоправдан изостанак с посла најмање два узастопна радна дана,
- злоупотреба права одсуствовања у случају болести,
- одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује,
- долазак на рад у пијаном стању или уживање алкохола или других опојних средстава која смањују радну способност у току радног времена,
- одбијање прописаног здравственог прегледа,
- понављање лакших повреда радних обавеза,
- повреда права и обавеза везаних за статус запосленог у установи
- неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку.

Члан 83.

Колективним уговором код послодавца, полазећи од специфичности послова сваке установе, утврђују се и друге повреде радних обавеза и дужности, поступак за утврђивање повреде радних обавеза и дужности, као и мере које се предузимају.

Колективним уговором код послодавца полазећи од специфичности послова сваке установе утврђују се повреде радних обавеза и дужности за које запослени поред дисциплинске одговорности сноси и материјалну одговорност.

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 84.

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

Члан 85.

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

- да покрене иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услове рада;
- да се информира о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се упозна са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 86.

Послодавац је дужан да:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија у складу са могућностима код послодавца, без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- да омогући председнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију председника, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и овог Уговора и да за то време прима накнаду зараде;
- да председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 30 плаћених часова месечно;
- да синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника тог синдиката, сразмерно броју чланова;

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

- да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани, на основу званичног позива;

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

- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице управног одбора, као и председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат или одлучује о питањима која се односе на материјални положај и права и обавезе запослених.

Члан 87.

Председник репрезентативног синдиката који професионално обавља своју дужност за време трајања мандата има право на накнаду зарада најмање у висини зараде коју би остварио на пословима на које је распоређен.

Члан 88.

Председнику синдикалне организације, именованом или изабраном синдикалном представнику, члану савета запослених и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да их на други начин стави у неповољан положај за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Колективним уговором код послодавца утврђује се број именованих или изабраних синдикалних представника који уживају заштиту у смислу става 1 овог члана, зависно од броја чланова синдиката код послодавца.

Члан 89.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у установи дужни су да свој рад организују тако да не смета редовном раду и функционисању установе и да не ремети прописану радну дисциплину.

ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 90.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим уговором.

Члан 91.

Минимум процеса рада и права запослених који учествују у штрајку утврђује оснивач, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се, поред уснова, сви корисници услуга уснова, преко средстава јавног информисања, имајући у виду да уснове културе обављају делатност од значаја за град Београд.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 92.

Учесници ово уговора обавезују се да у оквиру својих овлашћења предузимају све потребне радње за примену његових одредаба.

Члан 93.

Овај Уговор непосредно се примењује и основ је за закључивање колективних уговора код послодавца - у установама из члана 1. овог уговора.

На основу овог уговора, треба да се потпишу колективни уговори код послодавца у року од шест месеци од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 94.

За праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба овог Уговора надлежна је комисија коју у року од 30 дана од дана закључивања овог уговора, именује Градоначелник града Београда, а сачињавају је по два представника - потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна да потписницима сваких шест месеци доставља извештај о примени овог уговора.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодавца.

Члан 95.

Овај уговор закључује се на период од три године.

Потписници овог уговора могу овај уговор споразумно раскинути уговором, или отказом само једне уговорне стране.

Члан 96.

У случају отказа, овај уговор примењују се до разрешења спорних питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 97.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку на који је и закључен.

Обавеза је да се на поднету иницијативу за измене и допуне овог уговора одговори у року од 30 дана од дана подношења иницијативе.

Члан 98.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона.

Члан 99.

Учесници у закључивању колективних уговора код послодавца - у установама културе од значаја за град Београд, обавезни су да све одредбе овог уговора уграде у колективне уговоре који ће бити закључени у установама.

Члан 100.

Одредбе о платама регулисане овим уговором примењиваће се почев од обрачуна плата за јануар 2008. године.

Члан 101.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Посебни колективни уговор за установе културе од значаја за град Београд („Службени лист града Београда“ 24/03).

Члан 102.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Београда", а биће објављен након што га потпишу све уговорне стране.

Самостални синдикат културе Београда

Број:

Београд, 28. новембра 2007. год.

Председник Одбора

Драган Тодоровић

Град Београд

Број:

Београд, 28. новембра 2007. год.

Вршилац дужности
градоначелника града Београда

Зоран Алимпић

**Грански синдикат културе и уметности
"Независност"**

Број:

Београд, 28. новембра 2007. год.

Председник

Зоран Ђуричић