

Na osnovu člana 246. stav 1. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", br. 24/05, 61/05 i 54/09), reprezentativni sindikati: Samostalni sindikat kulture Srbije i Granski sindikat kulture i umetnosti "Nezavisnost" i Vlada (u daljem tekstu: učesnici), zaključuju

**POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA ZAPOSLENE U USTANOVAMA KULTURE ČIJI JE OSNIVAČ REPUBLIKA SRBIJA**

(Sl. glasnik RS br. 97/09, 112/09 - dr. propis, 114/12 - dr. propis)

Osnovni tekst na snazi od 05/12/2009 , u primeni od 05/12/2009

I. UVODNE ODREDBE

Član 1.

(1) Posebnim kolektivnim ugovorom za zaposlene u ustanovama kulture čiji je osnivač Republika Srbija (u daljem tekstu: ugovor), u skladu sa zakonom, bliže se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u ustanovama kulture čiji je osnivač Republika (u daljem tekstu: zaposleni) iz radnog odnosa, kao i međusobni odnosi učesnika ovog ugovora.

(2) Zaposleni, u smislu ovog ugovora, jeste lice zaposleno u ustanovi kulture čiji je osnivač Republika Srbija (u daljem tekstu: Republika).

(3) Poslodavac, u smislu ovog ugovora, jeste ustanova kulture čiji je osnivač Republika.

Član 2.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Član 3.

Ugovor se neposredno primenjuje.

II. ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 4.

Pored uslova utvrđenih zakonom, lice koje zasniva radni odnos sa poslodavcem mora ispunjavati i posebne uslove za rad na određenim poslovima utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Član 5.

(1) Radni odnos u ustanovi zasniva se ugovorom o radu. Ugovor o radu u ime poslodavca potpisuje direktor.

(2) Radni odnos zasniva se na neodređeno ili određeno vreme u skladu sa zakonom.

III. IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA

Član 6.

(1) Zbog potreba procesa i organizacije rada, poslodavac može zaposlenom ponuditi aneks ugovora o radu i premeštaj na sve poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa zakonom.

(2) Potrebe procesa i organizacije rada u smislu ugovora jesu:

- 1) uspešnije i efikasnije obavljanje poslova;
- 2) potpunije korišćenje radne sposobnosti zaposlenog;
- 3) usavršavanje postojeće i uvođenje nove tehnologije organizacije rada;
- 4) prestanak potrebe za radom zaposlenog na određenim poslovima;
- 5) smanjenje obima poslova;
- 6) uvođenje novih poslova;
- 7) otklanjanje poremećenih odnosa u procesu rada.

Član 7.

(1) Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu (u daljem tekstu: opšti akt) utvrđuju se slučajevi i uslovi pod kojima poslodavac može zaposlenog da premesti na rad iz jednog u drugo mesto rada bez njegove saglasnosti, u skladu sa zakonom.

(2) Pri premeštaju poslodavac je dužan da navede okolnosti i činjenice koje dokazuju da je nastupila potreba da zaposleni bude premešten na druge poslove ili u drugo mesto rada.

Član 8.

Zaposleni se ne može premestiti na rad iz jednog u drugo mesto rada, bez svoje saglasnosti, i to:

- 1) ako na drugom mestu nisu obezbeđeni jednaki ili bolji uslovi rada;
- 2) ako je zaposleni invalid;
- 3) zaposlena žena za vreme trudnoće;
- 4) zaposlena žena sa detetom predškolskog uzrasta;
- 5) samohrani roditelj sa detetom sa posebnim potrebama;
- 6) zaposleni koji ima preko 25 godina staža osiguranja.

Član 9.

(1) Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca, u skladu sa zakonom.

(2) Poslodavac kod koga je zaposleni privremeno upućen zaključuje ugovor o radu na određeno vreme kojim se određuje rok do koga zaposleni privremeno zasniva radni odnos kod tog poslodavca.

(3) Zaposlenom iz stava 1. ovog člana miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada kod poslodavca kod koga je radio pre upućivanja.

(4) Zaposleni iz stava 1. ovog člana ima pravo, po isteku vremena na koje je upućen, da se vrati na rad na iste ili druge poslove koji odgovaraju stepenu i vrsti stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

IV. RADNO VREME

a) Opšte odredbe

Član 10.

(1) Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova nedeljno.

(2) Opštim aktom kod poslodavca može se utvrditi radno vreme u kraćem trajanju, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

(3) U radno vreme računa se i vreme koje zaposleni provede učestvujući u radu stručnih organa i organa upravljanja ustanove.

(4) Odmor u toku rada traje 30 minuta i računa se u radno vreme.

Član 11.

O rasporedu radnog vremena u ustanovama kulture, a naročito na poslovima na kojima je potrebno neprekidno obavljanje poslova, poslodavac donosi pisanu odluku o rasporedu radnog vremena, u skladu sa potrebama procesa rada.

b) Posebne odredbe

Član 12.

(1) Radno vreme zaposlenih koji imaju status umetnika čini efektivno radno vreme i vreme za ličnu pripremu.

(2) Efektivno radno vreme čini vreme zajedničke pripreme na probama, vreme predstave, koncerta i programa.

(3) Vreme za ličnu pripremu utvrđuje se posebnim aktom poslodavca.

Član 13.

(1) Radno vreme programskih i tehničkih radnika obuhvata i čekanje na rad.

(2) Čekanje na rad je vreme koje zaposleni u sedištu ustanove ili određenoj radnoj jedinici provede čekajući na eventualno raspoređivanje na radni zadatak.

V. ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmor

Član 14.

Zaposleni ima pravo na godišnji, nedeljni, dnevni i odmor u toku dnevnog rada, u skladu sa zakonom, ugovorom i opštim aktom.

Član 15.

(1) Dužinu trajanja godišnjeg odmora zaposlenog određuje poslodavac - rešenjem, na osnovu kriterijuma utvrđenih zakonom, ugovorom i opštim aktom poslodavca.

(2) Maksimalno trajanje godišnjeg odmora ne može se utvrditi u trajanju dužem od 30 radnih dana.

(3) Zakonom utvrđeni minimum od 20 radnih dana uvećava se po osnovu:

1) Radnog iskustva, i to za najmanje jedan radni dan za svakih navršenih pet godina rada u radnom odnosu;

2) Stručne spreme, i to:

(1) za četiri radna dana za VII stepen stručne spreme,

(2) za tri radna dana za VI stepen stručne spreme,

(3) za dva radna dana za V i IV stepen stručne spreme,

(4) za jedan radni dan za III, II i I stepen stručne spreme;

3) Uslova rada, i to za radna mesta utvrđena aktom o proceni rizika - do pet radnih dana;

4) Doprinosu na radu - do pet radnih dana;

5) Drugih kriterijuma, i to za tri radna dana zaposlenom sa invaliditetom, samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života, zaposlenom sa troje ili više dece mlađih od 14 godina, zaposlenom koji izdržava dete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju.

Član 16.

Zaposleni mlađi od 18 godina imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 25 radnih dana.

2. Plaćeno odsustvo**Član 17.**

(1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine u slučaju:

1) sklapanja braka - sedam radnih dana;

2) smrti člana uže porodice - pet radnih dana;

3) porođaja supruge - pet radnih dana;

4) selidbe domaćinstva - tri radna dana;

5) sklapanja braka deteta zaposlenog - tri radna dana;

- 6) zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom - do pet radnih dana;
 - 7) odsustvovanja sa posla radi prisustvovanja sednicama, konferencijama, kongresima, seminarima i na sindikalnim aktivnostima koji se organizuju na nivou opštine, grada, pokrajine, Republike do sedam radnih dana;
 - 8) teže bolesti člana uže porodice zaposlenog - do sedam radnih dana;
 - 9) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi;
 - 10) polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja, za svaki ispit - dva radna dana;
 - 11) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti - do sedam radnih dana, u zavisnosti od dužine trajanja rekreativnog odmora;
 - 12) članovima sindikata koji su izabrani u organe međunarodnih sindikalnih organizacija, uz dostavljanje prateće dokumentacije do 30 dana;
 - 13) polaganja ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koju spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, izrada magistarske teze, doktorske disertacije, učešće u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja, a na osnovu akta poslodavca koji se odnosi na stručno usavršavanje zaposlenih - do sedam radnih dana.
- (2) Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može se koristiti, u toku kalendarske godine, najviše do 7 radnih dana, osim u slučajevima iz tač. 1-3. i 8-12, koje se ne uračunavaju u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine.
- (3) Plaćeno odsustvo odobrava se, na pisani zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o razlozima za korišćenje plaćenog odsustva).
- (4) Poslodavac može odobriti zaposlenom plaćeno odsustvo u skladu sa zakonom, ugovorom i opštim aktom kod poslodavca.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 18.

- (1) Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini, pod uslovom da odsustvo ne ometa proces i organizaciju rada, u slučaju:
- 1) polaganja ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koje spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, učešće u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja, kada je zaposleni po istom osnovu iskoristio svoje pravo na plaćeno odsustvo;
 - 2) stručnog usavršavanja za koje zaposleni nema pravo na plaćeno odsustvo;
 - 3) lečenja člana uže porodice;
 - 4) učešća u kulturnim i sportskim aktivnostima u svojstvu izvođača, uz priložen poziv;
 - 5) obavljanja privatnih poslova - do tri radna dana.

(2) U slučaju neplaćenog odsustva zaposlenog prava i obaveze zaposlenog iz radnog odnosa miruju.

(3) Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo i duže od 30 dana u jednoj kalendarskoj godini, ako to dopušta proces rada.

(4) Odsustvo sa rada, u dogovoru sa rukovodiocem, odobrava direktor na osnovu zahteva zaposlenog i odgovarajuće dokumentacije.

4. Stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih

Član 19.

(1) Poslodavac je dužan da sačini program stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

(2) Program iz stava 1. ovog člana realizuje se u skladu sa finansijskim planom, u okviru sredstava obezbeđenih iz budžeta ili iz sopstvenih prihoda.

(3) Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o stalnom osposobljavanju i usavršavanju zaposlenih i da stvara potrebne materijalne, organizacione i druge uslove za ove potrebe.

(4) Zaposleni, koga poslodavac, uputi na stručno usavršavanje i osposobljavanje, potpisuje ugovor o međusobnim pravima i obavezama sa poslodavcem.

(5) Ugovorom se uređuju prava na naknade (školarinu, stipendiju i plate).

(6) Zaposleni ne može da trpi štetne posledice ako poslodavac ne organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje.

Član 20.

(1) Zaposleni, koga na stručno osposobljavanje i usavršavanje upućuje poslodavac, ima pravo na naknadu plate, naknadu troškova stručnog osposobljavanja i usavršavanja, kotizacije i nabavke udžbenika.

(2) Naknada plate iz stava 1. ovog člana se isplaćuje u visini od 100% prosečne plate u prethodna tri meseca, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

VI. PLATE, NAKNADE PLATA I OSTALA PRIMANJA

1. Elementi za utvrđivanje plate

Član 21.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu. Plata se isplaćuje za obavljeni rad i vreme provedeno na radu.

Član 22.

Plata se utvrđuje na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenta koji se množi osnovicom, dodatka na platu i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate u skladu sa zakonom.

2. Dodatak na platu

Član 23.

(1) Zaposleni ima pravo na dodatak na platu po osnovu:

- 1) prekovremenog rada - 26% od osnovice;
- 2) rada na dan praznika koji je neradni dan - 110% od osnovice;
- 3) rada noću - 26% od osnovice;
- 4) vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada, ostvarenu u radnom odnosu - 0,4% od osnovice.

(2) Ako se istovremeno steknu uslovi za dodatak na platu po više osnova, plata se uvećava procentom dobijenim sabiranjem procenata uvećanja po svim osnovama.

3. Naknada plate

Član 24.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada u visini 100% prosečne plate u prethodna tri meseca, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- 1) za vreme korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan;
- 3) za vreme vojne vežbe i odazivanja na poziv državnih organa;
- 4) za vreme korišćenja plaćenog odsustva u slučajevima koji su utvrđeni zakonom i ugovorom;
- 5) za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa, ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 25.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, i to:

- 1) za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana - u visini od 65% prosečne plate u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad;
- 2) ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno - u visini 100% prosečne plate u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad.

4. Naknada troškova

Član 26.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu sledećih troškova, i to:

- 1) za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
 - 2) za službeno putovanje u zemlji, na osnovu naloga za službeno putovanje;
 - 3) za službeno putovanje u inostranstvu u visini utvrđenoj posebnim propisima o izdacima za službeno putovanje u inostranstvo;
 - 4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade.
- (2) Zaposleni ima pravo na punu naknadu troškova za službeno putovanje u zemlji, ako službeno putovanje traje duže od 12 časova, a na pola naknade, ako službeno putovanje traje duže od osam, a kraće od 12 časova.
- (3) Naknada troškova za službeno putovanje u zemlji iznosi 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

5. Druga primanja

Član 27.

Zaposlenima pripada pravo na isplatu:

- 1) otpremnine pri odlasku u penziju, u visini jedne i po plate koju bi zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina, s tim što ne može biti niža od tri prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku;
- 2) solidarne pomoći, utvrđena opštim aktom;
- 3) jubilarne nagrade, i to:
 - (1) za 10 godina rada provedenog u radnom odnosu 50% prosečne plate,
 - (2) za 20 godina rada provedenog u radnom odnosu jednu prosečnu platu,
 - (3) za 30 godina rada provedenog u radnom odnosu jednu i po prosečnu platu od poslednje prosečne isplaćene plate u ustanovi ukoliko je to povoljnije za zaposlenog;
- 4) pomoći u slučaju smrti zaposlenog ili člana uže porodice (bračni drug ili deca) u visini troškova pogrebnih usluga prema priloženim računima;
- 5) dnevne naknade za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Član 28.

- (1) Zaposlenima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za božićne praznike u jednakom iznosu.
- (2) O visini božićne nagrade Vlada i reprezentativni sindikati pregovaraće svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije.

(3) Deci zaposlenih do 11 godina starosti pripada pravo na prigodan poklon za Novu godinu u skladu sa odlukom poslodavca, do iznosa neoporezovanog dela, najkasnije do 31. decembra tekuće godine, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

Član 29.

(1) Ugovorne strane u postupku pregovaranja dogovaraju visinu osnovice za obračun i isplatu plata koja se dogovara na određeno vreme, s tim što dogovoreni period ne može biti duži od dvanaest meseci.

(2) Ugovorne strane u postupku pregovaranja iz stava 1. ovog člana razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenta.

(3) Osnovica za obračun plata iz stava 1. ovog člana dogovara se u toku meseca novembra tekuće godine za narednu godinu i to pre usvajanja budžeta Republike Srbije.

Član 30.

(1) Ukoliko se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata, ugovorne strane se mogu sporazumeti o promeni osnovice.

(2) Inicijativu za pregovore pokreće sindikat.

(3) Učesnici ovog ugovora se obavezuju da pregovore započnu u roku od deset dana od dana pokretanja inicijative, te da pregovori budu završeni u roku od narednih 30 dana.

Član 31.

(1) Plata se isplaćuje u dva dela i to: prvi deo do 15. u mesecu za prethodni mesec; drugi deo do kraja meseca za prethodni mesec.

(2) Poslodavac je dužan da zaposlenom, prilikom svake isplate plate, i naknade plate, dostavi obračun.

Član 32.

Ustanove kulture koje ostvare prihode koji nisu javni prihodi u smislu zakona kojim se uređuju javni prihodi i rashodi, mogu uvećati plate do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom, u skladu sa zakonom.

Član 33.

(1) Opštim aktom kod poslodavca može se ugovoriti mogućnost uvećanja plate iz ostvarenih prihoda koji nisu javni prihodi u smislu zakona kojim se uređuju javni prihodi i rashodi (sopstvenih prihoda ustanove) do 30%, u skladu sa zakonom.

(2) Kriterijumi za uvećanje plate iz stava 1. ovog člana jesu:

- 1) kvalitet obavljenog posla;
- 2) blagovremenost obavljenog posla;

3) obim izvršenog posla;

4) drugi kriterijumi utvrđeni opštim aktom kod poslodavca.

(3) Sastavni deo odluke o uvećanju plate iz sopstvenih prihoda je i obrazloženje ispunjenosti kriterijuma predviđenih ovim članom.

VII. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 34.

(1) Zaposlenom može prestati radni odnos kod poslodavca u skladu sa zakonom.

(2) U slučajevima prestanka radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz, u skladu sa zakonom.

Član 35.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, bez njegove saglasnosti, i to:

1) zaposlenoj ženi za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, kao ni ženi sa detetom do dve godine starosti;

2) zaposlenom samohranom roditelju, osim ako ostvaruje redovne mesečne prihode (izdavanje nepokretnosti u zakup i sl.);

3) zaposlenom čije dete ima teški stepen psihofizičke ometenosti;

4) ako oba bračna druga rade u istoj ustanovi, jednom od bračnih drugova ne može prestati radni odnos;

5) zaposlenom muškarcu koji ima najmanje 30 godina staža osiguranja i zaposlenoj ženi koja ima najmanje 25 godina staža osiguranja, osim ako ispunjava jedan od uslova za penziju u skladu sa zakonom.

Član 36.

(1) Određivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši nadležni organ poslodavca, primenom kriterijuma utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorima.

(2) Kriterijumi se primenjuju po redosledu utvrđenom ugovorom.

(3) Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenih učinaka prema utvrđenim normativima i standardima rada.

(4) Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada se utvrđuju na osnovu obrazložene ocene neposrednog rukovodioca zasnovane na elementima: kvaliteta obavljenog posla; samostalnosti u radu i inovacija; efikasnosti rada; odnosa prema radu, radnim zadacima i sredstvima rada, kao i dužini neplaćenih odsustava, a vezano za izvršavanje poslova radnog mesta, plana rada i drugih pokazatelja.

(5) Rezultati rada iz st. 3. i 4. ovog člana utvrđuju se za period od najmanje godinu dana.

(6) Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada, primenjuje se dopunski kriterijum: imovno stanje zaposlenog.

(7) Imovno stanje zaposlenog se utvrđuje na osnovu:

- 1) ostvarenog prihoda po članu zajedničkog porodičnog domaćinstva po osnovu zarade, drugih primanja i prihoda od imovine u poslednjoj kalendarskoj godini;
- 2) tržišne vrednosti nepokretnosti koju u svojini ima zaposleni ili član njegovog zajedničkog porodičnog domaćinstva.

(8) Prihod i tržišna vrednost nepokretnosti, u smislu stava 7. ovog člana, utvrđuje se na osnovu dokumentacije, odnosno isprava nadležnog organa.

(9) Imovno stanje zaposlenog utvrđuje nadležni organ poslodavca.

(10) Prednost ima zaposleni sa slabijim imovnim stanjem.

(11) Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje, primenjuju se sledeći kriterijumi, i to:

- 1) broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu;
- 2) dužina radnog staža, pri čemu prednost ima zaposleni sa dužim radnim stažom;
- 3) zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili član njegove uže porodice boluje od težeg oboljenja, prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;
- 4) broj dece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.

(12) Zaposlenoj ženi sa detetom do dve godine života, čiji je ukupan mesečni prihod po članu domaćinstva do visine minimalne zarade, ne može prestati radni odnos po osnovu prestanka potrebe za njenim radom.

Član 37.

(1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbedi drugo pravo u skladu sa zakonom, može da prestane radni odnos pod uslovom da mu se prethodno isplati otpremnina najmanje u visini koja ne može biti niža od 1/3 plate zaposlenog, odnosno najmanje 50% prosečne zarade po zaposlenom u Republici, za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu, saglasno Zakonu o radu i programu osnivača.

(2) Isplata otpremnine i drugih eventualnih zaostalih primanja vrši se najkasnije do dana prestanka radnog odnosa.

VIII. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE ZAPOSLENIH

Član 38.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi neophodne uslove za bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom, drugim propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

(2) Radna mesta sa povećanim rizikom utvrđuju se aktom o proceni rizika, u skladu sa zakonom.

Član 39.

(1) Direktor ustanove odgovoran je za sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

(2) Direktor je dužan da preduzima i druge propisane mere o bezbednosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 40.

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, pod uslovima utvrđenim Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu .

Član 41.

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ima pravo na posebne mere bezbednosti i zdravlja na radu, srazmerno stepenu opasnosti i štetnosti, u skladu sa zakonom.

Član 42.

(1) Poslodavac je dužan da zaposlenom, u skladu sa zakonom, ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i opštim aktima o bezbednosti i zdravlju na radu, obezbedi korišćenje sredstava i opreme lične zaštite na radu.

(2) Sredstva za sprovođenje programa mera o bezbednosti i zdravlju na radu utvrđuju se budžetom i godišnjim programom poslovanja.

Član 43.

Zaposleni mora biti upoznat sa merama bezbednosti i zdravlja na radu i svojim pravima i obavezama u pogledu bezbednosti i zdravlja, odnosno mora biti upoznat sa upotrebom sredstava i opreme za ličnu zaštitu na poslovima koje će obavljati.

Član 44.

(1) Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

(2) Najmanje tri predstavnika zaposlenih, koje imenuje odbor reprezentativnog sindikata, obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor).

(3) Poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je da u Odbor imenuje najmanje jednog svog predstavnika, tako da broj predstavnika zaposlenih bude veći za najmanje jedan od broja predstavnika poslodavca.

(4) Postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i Odbora, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa reprezentativnim sindikatom uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 45.

- (1) Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih, odnosno Odboru omogući:
- 1) uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
 - 2) da učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.
- (2) Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih, odnosno Odbor informiše o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 46.

- (1) Predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor imaju pravo:
- 1) da poslodavcu daju predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
 - 2) da zahtevaju od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
 - 3) da zahtevaju vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatraju da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje na radu.
- (2) Predstavnik zaposlenih, odnosno član Odbora imaju pravo da prisustvuju inspeksijskom nadzoru.

Član 47.

- Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih, odnosno Odbor upozna:
- 1) sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
 - 2) sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
 - 3) o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

Član 48.

Poslodavac i predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor i sindikat, dužni su da međusobno sarađuju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, ugovorom i drugim propisima.

Član 49.

- (1) Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti.
- (2) Poslodavac je u obavezi da pre sklapanja ugovora o osiguranju pribavi saglasnost reprezentativnih sindikata kod poslodavca.

(3) Poslodavac može ako mu bilansne mogućnosti to dozvoljavaju da obezbedi sistematski pregled svih zaposlenih najmanje jednom godišnje.

(4) Poslodavac je dužan da obezbedi sistematski pregled za zaposlene na radnom mestu sa posebnim uslovima rada najmanje jednom godišnje.

Član 50.

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja nastalog na radu kod poslodavca i u slučaju da ugovor o osiguranju, po isteku, nije produžen iz objektivnih ili subjektivnih razloga.

(2) Postojanje i visina štete i kako se nadoknađuje utvrđuje se u skladu sa zakonom.

IX. MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

Član 51.

Mirno rešavanje radnih sporova vrši se na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.

X. PRAVO NA ŠTRAJK

Član 52.

(1) Pri organizovanju i sprovođenju štrajka sindikati moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zagaranovanih sloboda i prava drugih.

(2) Štrajkom se ne sme ugroziti pravo na život, zdravlje i ličnu sigurnost.

Član 53.

(1) Na način donošenja odluke o štrajku primenjuje se statut sindikata u skladu sa zakonom.

(2) Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.

(3) U odluci kojom se najavljuje štrajk sindikat mora naznačiti štrajkačke zahteve, mesto, dan i vreme štrajka, kao i podatke o štrajkačkom odboru.

Član 54.

(1) Štrajkački odbor sindikata rukovodi štrajkom, prati da li se štrajk odvija u skladu sa zakonom, upozorava nadležne organe na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim organima i vrši druge poslove.

(2) Štrajkački odbor dužan je da razmotri svaku inicijativu za mirno rešavanje spora koji mu uputi poslodavac sa kojim je u sporu, i da na nju odgovori na način na koji je inicijativa upućena.

Član 55.

Ukoliko poslodavac ne ispuni obaveze prema zaposlenima u rokovima i na način utvrđen ovim ugovorom, sindikat može doneti odluku o štrajku.

Član 56.

- (1) Zbog učestvovanja u štrajku, organizovanom u skladu sa zakonom i ugovorom, zaposleni ne mogu biti stavljeni u nepovoljan položaj.
- (2) Organizovanje štrajka ili učešće u štrajku, u skladu sa zakonom i ugovorom, ne predstavlja povredu radne obaveze.

Član 57.

Poslodavac ne sme sprečavati štrajk koji je organizovan u skladu sa zakonom i ugovorom.

XI. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 58.

Zaposleni je dužan da poštuje radne obaveze u skladu sa opštim aktom kod poslodavca. Zaposleni je dužan da poštuje radnu disciplinu u skladu sa aktom poslodavca kojim se uređuje radna disciplina.

Član 59.

- (1) U slučaju otkaza ugovora o radu zbog nepoštovanja radnih obaveza i radne discipline, poslodavac je dužan da zaposlenog u pisanoj formi upozori na postojanje razloga za otkaz.
- (2) Pre davanja otkaza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da zatraži mišljenje sindikata čiji je zaposleni član, u skladu sa zakonom.

Član 60.

- (1) U slučaju udaljenja zbog povrede radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti, pod imovinom veće vrednosti podrazumeva se novčani iznos od najmanje tri prosečne zarade zaposlenih u vanprivredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.
- (2) Zaposleni može biti privremeno udaljen sa rada u slučajevima i u periodu utvrđenim zakonom.
- (3) U slučajevima iz st. 1. i 2. ovog člana, poslodavac donosi rešenje o privremenom udaljenju zaposlenog.

XII. NAKNADA ŠTETE

Član 61.

- (1) Zaposleni je dužan da naknadi štetu koju je prouzrokovao na radu i u vezi sa radom, u skladu sa zakonom.
- (2) Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje, utvrđuje posebna tročlana komisija koju obrazuje poslodavac u saradnji sa sindikatom.

(3) Na zahtev zaposlenog i uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata čiji je zaposleni član, komisija iz stava 2. ovog člana, može da utvrdi smanjenje štete ukoliko bi isplata štete zaposlenog dovela u težak materijalni položaj.

(4) Poslodavac je dužan da zaposlenom naknadi štetu koju pretrpi na radu i u vezi sa radom, u skladu sa zakonom i opštim aktom poslodavca.

XIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 62.

Postupak predlaganja članova upravnog odbora iz reda zaposlenih vodi reprezentativni sindikat kod poslodavca.

Član 63.

Poslodavac je dužan da obezbedi:

- 1) predsedniku reprezentativnog sindikata ili ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata kod poslodavca prisustvovanje sednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- 2) da se mišljenja i predlozi sindikata razmotre pre donošenja odluke od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih i da se u odnosu na njih opredeli.

Član 64.

(1) Sindikatu se uručuju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi sindikata.

(2) Stavove sindikata, dostavljene pre ili na samoj sednici, upravni odbor dužan je da razmotri pre donošenja odluke, da o njima zauzme stav i o tome ih pisano izvesti.

Član 65.

Poslodavac je dužan da obaveštava sindikat o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, i to:

- 1) o šestomesečnom izveštaju o prijemu i prestanku radnog odnosa zaposlenih u ustanovi;
- 2) o stanju bezbednosti i zdravlju zaposlenih na radu;
- 3) o isplaćenim prosečnim zaradama šestomesečno i godišnje;
- 4) o realizaciji programa, kao i o planovima za narednu godinu;
- 5) o prihodima ostvarenim van budžeta (sponzorstvo, donacije, sopstveni prihodi), i o njihovom trošenju.

Član 66.

Poslodavac je dužan da bez naknade troškova, obezbedi sledeće uslove za rad sindikata, i to:

- 1) korišćenje odgovarajuće prostorije za redovan rad i sastanke sindikata;
- 2) administrativnu i tehničku pomoć (umnožavanje i kopiranje materijala, korišćenje telefona, telefaksa, računске opreme poslodavca);
- 3) odbijanje iznosa sindikalne članarine od zarade zaposlenog i uplatu na odgovarajuće račune sindikata, u skladu sa statutom sindikata, i druge uplate na račun sindikata;
- 4) izradu završnog računa sindikalne organizacije;
- 5) da vrši obradu podataka o uplati sindikalne članarine i daje na uvid sindikalnom rukovodstvu;
- 6) upotrebu službenog vozila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, sa plaćenim troškovima za odlazak na sastanke, seminare i sl. u skladu sa mogućnostima.

Član 67.

Sindikati su dužni da svoj rad organizuju tako da ne ometa redovan rad i funkcionisanje ustanove i da se ne remeti propisana radna disciplina.

Član 68.

Predsednik reprezentativnog sindikata, koji je izabran na funkciju u sindikatu višeg nivoa organizovanja, za vreme trajanja mandata ima pravo da u potpunosti bude oslobođen obavljanja poslova koji su mu utvrđeni ugovorom o radu, za koje vreme ima pravo na naknadu plate, u skladu sa zakonom.

Član 69.

(1) Poslodavac je dužan da predsedniku - povereniku sindikata, koji obavljaju poslove svog radnog mesta, sporazumno obezbedi utvrđen broj plaćenih časova mesečno za obavljanje njegove funkcije.

(2) Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da predsednika reprezentativnog sindikata kod poslodavca oslobodi radnih obaveza, dužan je da mu isplaćuje uvećanu mesečnu platu u visini od 12%.

Član 70.

(1) Predsednik reprezentativnog sindikata kod poslodavca za vreme obavljanja i u roku od dve godine po prestanku funkcije u sindikatu, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, ne može se rasporediti na druge poslove, ako je to za njega nepovoljnije, niti se može utvrditi prestanak potrebe za njegovim radom, niti da se na bilo koji drugi način stavi u nepovoljniji položaj.

(2) Zaštitu iz stava 1. ovog člana uživaju i članovi odbora sindikata, i to:

- 1) za reprezentativni sindikat kod poslodavca koji ima do 100 članova sindikata - 3 člana odbora;
- 2) za reprezentativni sindikat kod poslodavca koji ima preko 100 članova sindikata - 5 članova odbora.

XIV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 71.

- (1) Ovaj ugovor se zaključuje na period od tri godine.
- (2) Strane potpisnice se obavezuju da će ovaj ugovor primenjivati u dobroj nameri i na načelima socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja.

Član 72.

Ugovorne strane su saglasne da se izmene i dopune ovog ugovora mogu vršiti u sledećim slučajevima, i to:

- 1) ako nastupe okolnosti koje onemogućavaju njegovo sprovođenje;
- 2) zbog izmena, odnosno dopuna propisa i ako su odredbe ovog ugovora u suprotnosti sa odredbama tih propisa;
- 3) ako jedna od ugovornih strana utvrdi da ovaj ugovor iz drugih opravdanih razloga treba menjati.

Član 73.

- (1) Za praćenje primene, sporna pitanja i tumačenje odredaba ugovora nadležna je komisija koja se formira na predlog učesnika, a sačinjavaju je po dva predstavnika učesnika ovog ugovora.
- (2) Komisija je obavezna da učesnicima svakih šest meseci dostavlja izveštaj o primeni ovog ugovora.

Član 74.

- (1) Postupak za izmene i dopune ugovora može pokrenuti svaki od učesnika, uz obavezu obaveštavanja drugog učesnika pisanim putem.
- (2) Učesnici se obavezuju da će pristupiti pregovorima o izmenama ili dopunama ugovora u roku od 15 dana od dana podnošenja predloga.

Član 75.

Ukoliko na dan stupanja na snagu ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih, primeniće se odredbe ugovora ako je to povoljnije za zaposlenog.

Član 76.

Ovaj ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu predstavnici ugovornih strana, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".

Za Vladu
ministar kulture,
Nebojša Bradić, s.r.

Za Samostalni sindikat kulture Srbije
predsednik,
Dragana Đorđević, s.r.

Za GS kulture i umetnosti "Nezavisnost"
predsednik,
Zoran Đuričić, s.r.

