Ha основу члана 240. и 247. Закона о раду (Службени гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14,13/17 – одлука УС и 113/17), Посебног колективног уговорa за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, (Службени гласник РС, бр. 106/2018) овлашћени представници оснивача (Градоначелник града Бора), послодавца (директор Установе „Центар за културу града Бора) и запослених у Центру за културу града Бора (председник већинске репрезентативне синдикалне организације Установе „Центар за културу града Бора) закључују:

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

**за запослене у Установи „Центар за културу града Бора“**

**I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Колективни уговор код послодавца за запослене у Центру за културу града Бора

 (удаљем тексту: Уговор) закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат код послодавца и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор.

Овим Уговором, у складу са законом, ближе се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Установи „Центар за културу града Бора“ чији је оснивач град Бор, међусобни односи учесника овог Уговора, као и поступак измена и допуна овог Уговора.

-Запослени, (у даљем тексту: Запослени) у смислу овог Уговора, јесте лице запослено у Установи „Центар за културу града Бора“.

-Послодавац, (у даљем тексту: Послодавац) у смислу овог Уговора, јесте Установа „Центар за културу града Бора“.

Овлашћени представник послодавца је директор.

-Оснивач, (у даљем тексту: Оснивач) у смислу овог Уговора, јесте град Бор, кога представља Градоначелник.

Овај Уговор непосредно се примењује нa све запослене код послодавца, па и

на оне запослене који нису чланови синдиката - потписника овог Уговора.

**Члан 2.**

У случају да су појединим одредбама овог Уговора утврђена ма­ња права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених за­коном, непосредно се примењује закон.

На права и обавезе који нису утврђени овим Уговором непо­с­ред­­но се примењује закон.

О правима, обавезама и одговорностима запосленог одлучује ди­рек­тор или запослени кога он овласти.

**Члан 3.**

Оснивач обезбеђује установама које је основао и према којима врши права оснивача, материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање делатности, прати рад, преузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

Послодавац прати извршење посла, квалитет и обим програма и обезбеђују средства за исплату зарада.

**Члан 4.**

Учесници Уговора су сагласни да ћe:

1. предузимати мере у циљу обезбеђивања услова за примену одредби овог Уговора;

 2. проблеме који настају у примени овог Уговора решавати у аргументованом дијалогу;

3. поштовати договор и испуњавати преузете обавезе;

 4. подстицати развој колективног преговарања и мирно решавање радних спорова.

**II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА**

**1) Права запослених**

**Члан 5.**

Запослени има, у складу са законом и овим Уговором, право на:

-одговарајућу зараду;

-безбедност и здравље на раду;

-здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство ли­ч­ности

-друга права у случају болести, смањења или губитка радне спо­­собности и старости;

-материјално обезбеђење за време привремене незапослености;

-заштиту од злостављања на раду;

 -право на друге облике заштите у складу са законом и овим Уговором.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, а за­по­с­ле­на жена и право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у скл­аду са законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инва­ли­­ди­тетом имају право на посебну заштиту у складу са законом и овим Уговором.

Уколико се запошљава или распоређује запослени по посебним ус­ло­вима ‒ oсоба са инвалидитетом послодавац мора да изврши при­ла­го­ђавање радног места, или и послова и радног места. Под при­ла­го­ђа­ва­њем послова подразумева се прилагођавање радног процеса и радних за­датака, док се под прилагођавањем радног места подразумева тех­нич­ко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и оп­реме у складу са могућностима и потребама особе са ин­ва­ли­ди­те­том.

У зависности од тога да ли постоји разлика у врсти послова које је за­послени обављао пре процене радне способности и послова које може да обавља након процене радне способности, и услова који се захтевају за послове које може да обавља након процене, приступиће се измени Правилника о организацији и систематизацијисистематизацији пословаи уговора о раду.

**Члан 6.**

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају пра­во на удруживање, учешће у преговорима за закључивање ко­лек­тив­ног уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спо­ро­ва, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о бит­ним питањима у области рада.

.

**2) Обавезе запослених**

**Члан 7.**

 Запослени је дужан:

1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;

2) да поштује организацију рада и пословања, као и услове и прави­ла послодавца увези са испуњавањем уговорних и других оба­веза из радног односа;

3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би мо­гле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;

**3) Обавезе послодавца**

**Члан 8.**

 Послодавац је дужан да:

1) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и дру­гим прописима;

3) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са за­ко­ном, овим Уговором и уговором о раду;

4) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији ра­да, правилима из члана 8. тачка 2) овог Уговора, прописа о без­бедности и заштити живота и здравља на раду, као и прописа о забрани злостављања на раду;

5) у случајевима утврђеним законом затражи мишљење синдиката, или мишљење представника кога одреди запослени;

6) организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у скла­ду са законом.

**III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

**1) Услови за заснивање радног односа**

**Члан 9.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које има нај­ма­ње 15 година живота и које испуњава услов психофизичке и здравствене спо­собности, као и посебне услове за рад на одређеним пословима, ут­вр­ђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији по­слова.

Послодавац може да заснује радни однос и са лицем које има ут­вр­ђе­н статус особе са инвалидитетом, у складу са законом којим се уређује про­фе­сионална рехабилитација и запошљавање особа са ин­ва­ли­дитетом.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем млађим од 18 го­дина живота само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или ста­раоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, од­носно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је спо­собно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви по­слови нису штетни за његово здравље.

**Члан 10**

Кандидат је дужан, приликом заснивања радног односа, да по­сло­дав­цу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на по­словима за које заснива радни однос, утврђене правилником о ор­га­ни­зацији и систематизацији послова.

Послодавац не може да заснује радни однос са лицем које не испуњава услове предвиђене законом и друге услове за рад предвиђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Послодавац може да изврши контролу исправности достављених докумената уколико из било којих разлога посумња у истинитост и исправност истих.

Контролу из става 3. овог члана обавиће овлашћено лице послодавца.

Пре доношења одлуке о потреби запошљавања новог радника, послодавац је дужан да о томе прибави сагласност оснивача.

**Члан 11.**

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду, лице са којим заснива радни однос обавести о: послу, условима рада, организацији рада и пословању послодавца, правима, обавезама и одговорностима из радног односа у складу са законом, испуњавању уговорних и других обавеза из радног односа, забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања и другим условима и правилима у вези са испуњавањем обавеза из радног односа код послодавца.

Послодавац врши проверу – контролу да ли је лице са којим заснива радни однос обавештено у складу са ставом 1. Овог члана.

Проверу – контролу обавља овлашћено лице послодавца.

**2) Уговор о раду**

**Члан 12.**

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно лице које он овласти.

Пре потписивања уговора о раду треба извршити контролу да ли су сви подаци исправно унети у Уговор о раду.

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

**Члан 13.**

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у пи­саном облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

**Члан 14.**

Уговор о раду садржи:

1) назив и седиште послодавца;

2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно бо­ра­вишта запосленог;

3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се за­кључује уговор о раду;

4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;

5) ме­сто рада;

6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);

7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за зас­ни­вање радног односа на одређено време;

8) дан почетка рада;

9) радно време (пуно, непуно или скраћено);

10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;

119 елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, нак­наде зараде, увећане зараде и друга примања за­по­сле­ног;

12) рокове за исплату зараде и других примања на која за­по­слени има право;

13) трајање дневног и недељног радног времена;

14) повреде радне обавезе.

 На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог Уговора.

**3) Ступање запосленог на рад**

**Члан 15.**

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

 Ако запослени не отпочне са радом даном утврђе¬ним уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

 Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду сматраће се:

1) болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству;

2) смртни случај члана уже породице;

3) позив војних или државних органа, одно¬сно органа унутрашњих послова;

4) природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.);

 У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана, запослени је дужан да се јави посло¬давцу ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

**4) Радни однос на неодређено и одређено време**

**Члан 16.**

Зависно од потреба процеса рада код послодавца, радни однос мо­же да се заснује на неодређено или одређено време у складу са Законом о раду.

**Члан 17.**

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за зас­ни­вање радног односа чије је трајање унапред одређено об­јек­тив­ним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног по­сла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из ста­ва 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим за­по­сленим заснива за период који са прекидима или без прекида не мо­же бити дужи од 24 месеца.

Уговор о раду на одређено вре­ме може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног за­по­с­ле­ног, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у скла­ду са законом, најдуже до истека рока на који је издата до­звола;

4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уго­­вора о раду није старији од једне године, на време чије укуп­­но трајање није дуже од 36 месеци;

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уго­вор о раду на одређено време по истеку рока из става 3. (тач. 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно од­ред­бама овог Уговора или ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор за­кључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

**5) Радни однос са пуним и непуним радним временом**

**Члан 18.**

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним вре­меном, у случају да је Правилником о организацији и систематизацији послова обим послова радног места такав да не захтева радно ан­га­жо­ва­ње са пуним радним временом;

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

**6) Пробни рад**

**Члан 19.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање јед­ног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уго­вором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре ис­тека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком ко­ји не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стра­не послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уго­вора о раду.

Ради сагледавања радних и стручних способности запосленог на пробном раду послодавац може, из реда својих запослених, да одреди лице или формира комисију која прати рад запосленог на пробном раду.

Лице из става 5. овог члана, односно члан комисије, мора да поседује одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, односно образовање као и запослени који је на пробном раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће рад­не и стручне способности престаје радни однос даном истека рока од­ређеног уговором о раду.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог даје директор.

**7) Приправници**

**Члан 20.**

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као ус­лов за рад на одређеним пословима утврђено законом и правилником о ор­ганизацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж, ако законом није другачије одређено, траје најдуже годину дана, односно 12 месеци за приправнике са високим нивоом образовања, 10 месеци за приправнике са струковних студија и шест месеци за приправнике са средњим нивоом образовања.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим Уговором и уговором о раду.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време и са­држи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Приправник обавља приправнички стаж и полаже приправнички ис­пит по програму, који доноси послодавац.

Приправник полаже приправнички испит пред трочланом комисијом ко­ју именује послодавац и чији чланови морају да имају најмање онај сте­пен стручне спреме као и приправник који полаже испит.

Приправнику који не положи приправнички испит, престаје радни од­нос код послодавца.

**8) Волонтерски рад**

**Члан 21.**

Директор може, у складу са законом, да буде организатор волон­ти­ра­ња, али са волонтерима се не закључује Уговор о раду, будући да се во­лонтерским радом не стичу права, одговорности и обавезе из радног односа.

**IV УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА**

**Члан 22.**

За сва питања везана за права и обавезе директора ( избор директора, пријем), примењиваће се одредбе Закона о раду, Зaкона о култури и Статута послодавца.

Директор може да заснује радни однос на неодре­ђе­но или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују дирек­тор и Управни одбор послодаца, а потписује га председник Управног одбора.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на ко­ји је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Када је за директора именовано лице које је већ запослено код послодавца на неодређено време, са њим се закључује анекс уговора о раду, у складу са законом о раду и ставом 1. овог члана.

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има пра­во на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са Уговором.

**V ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

**Члан 23.**

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно ос­по­со­бљава и усавршава када то захтевају потребе процеса рада и уво­ђе­ње новог начина и организације рада.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, као што су: трошкови уписа, школарине, полагања испита, набавке уџ­бе­ни­ка и друге стручне литературе, као и други трошкови, обезбеђују се из сред­става послодавца, у висини одређеној одлуком директора, накнада плате се исплаћује у висини од 100% просечне плате запосленог у претходних 12 месеци, у складу са уговором о раду.

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

Ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци, послодавац може да закључи уговор о стручном оспособљавању или усавршавању, у писаном облику, и то за време утврђено програмом усавршавања.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права утврђена правилником о стручном оспособљавању и усавршавању, у складу са програмом стручног усавршавања и финансијским планом.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених. Програм се реализује у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода.

Уговором се уређују права на накнаде (школарину, стипендију и плате).

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

**VI РАДНО ВРЕМЕ**

**1) Пуно и непуно радно време**

**Члан 24.**

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са уговором.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

**2) Прековремени рад**

**Члан 25.**

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног рад­ног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши по­сао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно ук­љу­чу­јући и прековремени рад.

Запосленом се, пре почетка обављања пре­ко­временог рада, издаје налог за преко­времени рад са разлозима и трајањем преко­временог рада, сем у случају више силе или другог изненадног и неодложног разлога, када се запослени усмено обавештава о потреби обављања прековременог рада.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

**3) Распоред радног времена**

**Члан 26.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно, осим запосленог који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време

**Члан 27.**

Радну недељу и распоред радног времена послодавац може да ор­гани­зује на други начин кад природа посла и организација рада то за­хтева.

Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени рас­пореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда рад­ног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, директор може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у року краћем од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла због насту­пања непредвиђених околности.

**4) Прерасподела радног времена**

**Члан 28.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то зах­тева природа делатности, организација рада, боље коришћење сред­с­та­ва рада, рационалније коришћење радног времена и извршење од­ређеног посла у утврђеним роковима.

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

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ра­ди у просеку дуже од времена утврђеног у ставу два овог члана, ча­сови рада дужи од просечног радног времена запосленог об­ра­чу­на­вају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да тра­је дуже од 60 часова недељно.

**Члан 29.**

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

**VII ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

**1) Одмор у току дневног рада**

**Члан 30.**

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на од­мор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова днев­но има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на од­мор у току рада у трајању од 45 минута

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

Време одмора из ставова 1-3. овог члана урачунава се у радно вре­ме.

**Члан 31.**

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбе­ђу­је да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

**2) Дневни одмор**

**Члан 32.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у тра­јању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом ни­је друкчије одређено.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

**3) Недељни одмор**

**Члан 33.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 ча­са непрекидно, коме се додаје време дневног одмора из члана 36. овог правилника.

Недељни одмор, по правилу, користи се недељом.

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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, по­слодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа не­прекидно у току наредне недеље.

**4) Годишњи одмор**

**Члан 34.**

Запослени има право на годишњи одмор у ск­ладу са законом.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смис­лу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз нак­наду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускра­тити или заменити новчаном накнадом, осим у слу­чају престанка радног односа.

**Члан 35.**

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана у складу са посебним колективним уговором.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу нивоа образовања, доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених овим Уговором.

Минимални годишњи одмор од 20 радних дана увећава се по основу:

1) Радно искуство - и то најмање један радни дан за сваких навршених пет година времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем

2) Образовање - од 0 до четири радна дана:

- запосленом, са високим образовањем на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - четири радна дана;

- запосленом, за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - три радна дана;

 - запосленом, са средњим степеном образовања у трајању од четири године - два радна дана;

- запосленом, са нижим степеном образовања - један радни дан;

3) Доприноса на раду - до пет радних дана, а на основу оцене и мишљења непосредног руководиоца;

4) Други критеријуми - три радна дана:

- 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.

 Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује директор - решењем, на основу критеријума утврђених законом и овим Уговором.

**Члан 36.**

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванестину го­диш­њег одмора) има запослени за месец дана ра­да у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

**Члан 37.**

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

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености настави коришћење годишњег одмора.

**Члан 38.**

Ако запослени користи годишњи одмор у де­ловима, први део користи у трајању од нај­мање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који није у целини или де­лимично искористио годишњи одмор у ка­лендарској години због одсутности са рада ради коришћења поро­диљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

**Члан 39.**

О распореду коришћења годишњих одмора код послодавца одлу­чу­је директор у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију за­по­сленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора који дос­тав­љају непосредни руководиоци.

Непосредни руководилац доставља директору до краја маја месеца текуће го­дине план коришћења првог дела годишњих одмора запослених **у** тра­јању од најмање 10 радних дана непрекидно, а до краја фебруара на­редне године план коришћења другог дела или више деловаго­диш­њег одмора запослених, водећи рачуна да се у сваком периоду на од­ре­ђе­ним пословима обезбеди одговарајућа замена, односно несметано функ­ционисање процеса рада.

**Члан 40.**

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља нај­­касније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења го­диш­њег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запо­­сленог решење се доставља непосредно пре коришћења го­диш­њег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење го­диш­њег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде, као и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог дужан је да то решење достави и у писаној форми.

Изузетно, послодавац може, за све запослене или за запослене у организационом делу, да донесе решење о колективном годишњем одмору које може да истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

**Члан 41.**

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, уместо коришћења годишњег одмора исплати накнаду у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

**5) Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

**Члан 42.**

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (пла­ће­но одсуство) у укупном трајању до седам радних да­на у току календарске године, и то у случају:

1) склапања брака - седам радних дана;

2) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим - пет радних дана;

3) поласка детета запосленог у први разред основне школе - два радна дана;

4) селидбе домаћинства - три радна дана;

5) склапања брака детета запосленог - три радна дана;

6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, или другим непредвидивим разлозима више силе – пет радних дана;

7) одсуствовања са посла ради присуствовање седницама, конференцијама, конгресима, семинарима, културним, радничко спортским играма и другим синдикалним активностима које се организују од стране репрезентативних синдиката на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и града уз достављање пратеће документације - до седам радних дана;

8) теже болести члана уже породице запосленог - седам радних дана;

9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит - два радна дана;

10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета - седам радних дана;

11) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених - седам радних дана;

12) смрти сродника (рођака) – два радна дана, у складу с актом послодавца.

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

-5 радних дана због смрти члана уже породице,

-2 узастопнадана за сваки случај добровољног давања крви ра­чунајући и дан давања крви,

-1 дан за обележавње крсне славе.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 2. овог члана сматрају се (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, ус­војилац, усвојеник, старатељ).

**Члан 43.**

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. (1–3) и (8–12) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

**Члан 44.**

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду зараде из члана 50. овог Уговора доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог и приложених одговарајућих доказа.

Изузетно, у случају елементарних непогода или других непредвидивих разлога више силе које није потребно доказивати јер су опште познати, одговарајући доказ се доставља само у случају када елементарном непогодом или другом вишом силом није непосредно угрожено место становања запосленог.

**6. Неплаћено одсуство и мировање радног односа**

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 30 дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у случају:

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

2) стручног усавршавања за које запослени нема право на плаћено одсуство;

3) лечења или неговања члана уже породице;

4) учешћа у културним и спортским активностима у својству извођача, уз приложен позив;

5) обављања приватних послова - до три радна дана;

6) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до пет радних дана;

7) за случај одласка на школовање у иностранство - до годину дана.

У случају неплаћеног одсуства запосленог права и обавезе запосленог из радног односа мирују.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од 30 дана у једној календарској години, ако то допушта процес рада.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

Одсуство са рада, у договору са руководиоцем, одобрава директор на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

**Члан 45.**

Неплаћено одсуство са рада одобрава директор који доноси решење на основу писаног захтева који запослени, уз одговарајућу документацију, подноси најкасније 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења неплаћеног одсуства, а који садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада без накнаде зараде, датум почетка коришћења права, дужину трајања права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права.

Под одговарајућим доказима из става 3. овог члана сматрају се: потврда о упису у образовну установу и дужини трајања образовања; потврда о учешћу у пројекту или стручној групи; решење о премештају у друго место рада супружника запосленог; потврда о боловању – дознака за члана уже породице и други докази којима се недвосмислено доказује разлог подношења захтева за неплаћено одсуство.

**Члан 46.**

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим ак­том и уговором о раду није друкчије одређено.

­

**VIII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

1. **Плата**

 **Члан 47.**

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

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вре­дности који ос­тварују код посло­давца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се зах­тева исти степен стручне спре­ме, од­но­сно образовања, знања и спо­соб­ности, у коме је ост­ва­рен једнак радни доп­ринос уз једнаку од­говорност.

**Члан 48.**

Плата се утврђује на основу:

1) основице за обрачун плата,

2) коефицијента који се множи основицом,

3) додатка на плату

4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

**2) Плата за обављени рад и време проведено на раду**

**Члан 49.**

Основицу и коефицијент утврђује Влада Републике Србије посебним актима.

**Члан 50**

Коефицијент посла зависи од: сложености посла, потребне стручне спреме,одговорности и услова рада.

**Члан 51.**

За обрачун и исплату плата запослених код Послодавца важе и примењују се следећи коефицијенти:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ред.Бр. | РАДНО МЕСТО | Школскаспрема | Основни коефицијент | Додатникоефицијентна стручнозвање | ДодатниКоефицијентНаОдговорност |
| 1.  | Директор Установе на територији града | ВСС | 20,40 |  | 1,77 |
| 2. | Уредник програма – руководилац службе  | ВСС | 17,30 |  |  |
| 3. | Организатор културних активности – организатор гостујућих програма  | ВШС | 13,30 |  |  |
| 4. | Организатор културних активности - организатор културних активности са младима | ССС | 11,10 |  |  |
| 5. | Организатор културних активности - организатор културних активности Влаха  | ССС | 11,10 |  |  |
| 6. | Репетитор | ВШС | 13,30 |  |  |
| 7. | Корепетитор | ВСС | 17,30 |  |  |
| 8. | Сарадник за кинематографију - међународну сарадњу, пласман и промоциjу и Референт за заштиту од пожара  | ВСС | 17,30 |  |  |
| 9. | Оператер биоскопа | ССС | 11,10 |  |  |
| 10. | Шеф рачуноводства-руководилац службе | ВШС | 13.30 |  | 1.00 |
| 11. | Референт књиговодства | ССС | 11,10 |  |  |
| 12. | Самосталн правни сарадник - руководилац службе | ВСС | 17,30 |  | 1.00 |
| 13. | Референт за правне, кадровске и административне послове | ССС | 11.10 |  |  |
| 14. | Чистачица - билетар | ОО(I сте.) | 6,60 |  |  |
| 15. | Службеник за односе са јавношћу и маркетинг  | ВСС | 17,30 |  |  |

**Члан 52.**

Послодавац и Оснивач се обавезују на примену „Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама“ као и на усклађивање висине коефицијената коју иста утврђује.

**Члан 53.**

Сви коефицијенти су исказани без минулог рада.

**Члан 54.**

 Запослени има право на додатак на плату и тo по основу:

1) прековременог рада –26% од основице;

2) рада на дан празника који је нерадни дан –110% од основице;

3) рада ноћу –26% од основице, у складу са законом

4) времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 4) овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

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

**Члан 55.**

Приправник има право на плату најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трош¬кова и друга примања као и остали запослени, у складу са овим Уговором и уговором о раду.

**3) Накнада плате**

**Члан 56.**

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

1) за време коришћења годишњег одмора;

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

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

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

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

**Члан 57.**

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

1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 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 овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 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 овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

**Члан 58.**

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне плате у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне плате утврђене у складу са законом и овим колективним уговором, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, по испуњењу услова утвр¬ђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду плате из става 1. овог члана.

**Члан 59.**

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне плате утврђене у складу са овим Уговором и Уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца и оснивача због необезбеђивања безбедности, заштите живота и здравља на раду, који су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

**4) Накнада трошкова**

**Члан 60.**

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају.

2) за службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање;

3) за службено путовање у иностранству у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Запослени има право на пуну накнаду трошкова за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

 Дневне накнаде 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, а у складу с актом послодавца.

Накнада трошкова за службено путовање у земљи износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Накнада трошкова коришћења сопственог возила у службене сврхе, регулише се Правилником о употреби сопственог аутомобила у службене сврхе.

**5) Друга примања**

**Члан 61.**

 Запосленима припада право на исплату:

1) отпремнине при одласку у пензију, у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

2) накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг или деца) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

**Члан 62.**

 Запослени има право на исплату:

1. **Солидарне помоћи у случају:**

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, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;

3) здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у складу са посебним законом;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;

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

 7) 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;

 8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне плате из става 1. тачке 1) подтачка (7) овог члана.

 Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачки 1-6 овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

**2) Јубиларне награде, и то:**

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

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

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

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

Јубиларне награде се исплаћују приликом обележавања верског, државног или празника града, запосленима који у тој години испуњавају услов или даном када је запослени испунио услов за доделу јубиларне награде, без обзира на то код ког је послодавца пре тога радио.

 Платом у смислу става 1. тачка 2) 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.

**Члан 63.**

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

Износ је најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи испалти.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, до износа неопорезованог дела, најкасније до 31. децембра текуће године, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

**Члан 64.**

Плата запослених исплаћују cе два пута месечно, и тo: први део до 15. у месецу за претходни месец, a други део до краја месеца за претходни месец.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате.

Уз обрачун из става 3. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 3. овог члана, послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

**IX КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ**

**Члан 65.**

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца (у даљем тексту: заб­ра­на конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна техно­лош­ка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важ­них пословних информација и тајни послодавца.

Забрана конкуренције важи на територији Републике Србије.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има пра­во да од запосленог захтева накнаду штете

**Члан 66.**

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове за­бране конкуренције у смислу члана 75. овог Уговора по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавеже да ће запосленом исплатити нов­чану накнаду у уговореној висини.

**X НАКНАДА ШТЕТЕ**

**Члан 67.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, на­мерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са за­коном.

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део ште­те коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако од­говорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умиш­љајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује комисија ко­ју именује директор.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом не­пажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио по­сло­давац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 5. овог члана, може да утврди смањење обавезе запосленог по основу настале штете и начину исплате, уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

**Члан 68.**

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

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

Ако се у року од 30 дана од дана настанка штете запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

**XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

**1) Измена уговорених услова ра****да**

**Члан 69.**

Послодавац може, у складу са законом, за­посленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговара­јући по­сао, због потреба процеса и орга­низације рада;

2) ради упућивања на рад на одго­варајући по­сао код другог послодавца, у складу са чла­ном 88. овог Уговора;

3) ако је запосленом који је вишак обез­бедио остваривање права на премештај на друге по­слове, рад код другог послодавца, преквали­фи­кацију или до­квалификацију, непуно рад­но вре­ме или друга права;

4) ради промене елемената за утврђи­вање ос­но­вне зараде, радног учинка, накнаде за­рада, уве­ћане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;

5) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Ако је потребно да се одређени посао из­врши без одлагања, запослени може бити привре­мено пре­мештен на друге одговарајуће послове на основу ре­шења, без понуде анекса уговора у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачке 1) и 2) и става 2. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

**Члан 70.**

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у одређеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у одређеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о радузбог одбијања задључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим Уговором, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

**2) Упућивање на рад код другог послодавца**

**Члан 71.**

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца, у складу са законом.

Послодавац код кога је запослени привремено упућен закључује уговор о раду на одређено време којим се одређује рок до кога запослени привремено заснива радни однос код тог послодавца, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случaјeвима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају оправдани разлози за његово упућивање.

Запосленом из става 1. овог члана мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада код послодавца код кога је радио пре упућивања.

Запослени из става 1. овог члана има право, по истеку времена на које је упућен, да се врати на рад на исте или друге послове који одговарају степену и врсти стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

**XII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

**Члан 72.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже три месеца:

1) ако је против њега започето кривично го­њење због кривичног дела учињеног на раду или 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.

Изузетно, ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

.

**Члан 73.**

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 89. овог Уговора запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом из става 1. овог члана припада разлика између износа примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде, ако:

1) кривични поступак против њега буде обустављен или ако буде ослобођен оптужбе правноснажном одлуком, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

**Члан 74.**

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

**XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

**1) Разлози за престанак радног** **oдноса**

**Члан** **75.**

Радни однос престаје:

1) истеком рока за који је заснован;

2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година ста­жа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;

3) споразумом између запосленог и послодавца;

4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;

5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 го­ди­на живота;

6) смрћу запосленог;

7) у другим случајевима утврђеним законом.

**Члан 76.**

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

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности ‒ даном достављања правноснаж­ног решења о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци су­да или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не мо­же да му се обезбеди обављање других послова ‒ даном достављања правноснажне одлуке;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са ра­да у трајању дужем од шест месеци ‒ даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна ме­ра у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

**2) Споразумни престанак радног односа**

**Члан 77.**

Радни однос може да престане на основу писаног споразума посло­дав­ца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог пи­саним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању пра­ва за случај незапослености.

**3) Отказ од стране запосленог**

**Члан 78.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном об­лику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан пре­станка радног односа.

**4) Отказ од стране послодавца**

**Члан 79.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност за­по­сленог и његово понашање и то:

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и спо­собности за обављање послова на којима ради;
2. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у ве­зи са радом;
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од да­на истека рока мировања радног односа у случајевима ут­врђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге де­тета док не наврши три године живота.

У случају из става 1. тачка 1) овог члана остваривање резултата рада и потребно знање и способности за обављање послова на којима ради запослени прате се у периоду од најмање три месеца од уочавања недостатака и достављања упутства запосленом које садржи инструкције за побољшање рада и отклањање уочених недостатака.

**Члан 80.**

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором о раду.

**Члан 81.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не по­штује радну дисциплину, и то:

1. ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава на­логе послодавца у складу са законом;
2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спре­чености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опо­јних средстава, односно употребе алкохола или других опој­них средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за зас­нивање радног односа;
6. ако запослени који ради на пословима са повећаним ри­зиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена по­себна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
7. ако неоправдано касни на посао и непоштује распоред днев­ног одмора;
8. ако се недолично понаша према осталим запосленима и по­с­ловним партнерима.
9. послове на којима ради не обавља савесно и одговорно, не поштује организацију рада и пословања, услове и правила уређена етичким кодексом послодавца.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 1. тачке 3) и 4) овог члана, сматра се непоштовањем радне дис­цип­лине у смислу става 4. овог члана.

**Члан 82.**

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1. акo услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако одбије закључење анекса уговора о раду

**Члан 83.**

Ако послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине у смислу члана 91 и 92. овог Уговора није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

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

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

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

**Члан 84.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 91 и 92. овог Уговора, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року утврђеном у ставу 2. овог члана.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

**Члан 85.**

Послодавац може запосленом из члана 91 и 92 овог Уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 94. овог Уговора, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протека остављеног рока.

**5) Отказни рок и новчана накнада**

**Члан 86.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способ­ности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа оси­гу­рања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са директором да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује нак­нада зараде у висини утврђеној Уговором и уговором о раду.

**XIV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 87.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу ви­шка запослених ако услед технолошких, економских или ор­га­ни­за­цио­них промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним за­ко­ном и овим Уговором.

Послодавац може дати запосленом отказ уго­во­ра о раду у само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га ос­пособи за рад на другим пословима.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба, без његове сагласности, и то:

1) запосленој жени за време трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;

2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности у закуп и сл.);

3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;

4) 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;

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

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

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

**Члан 88.**

Oдрeђивaњe зaпoслeних који су вишак врши се примeнoм критeриjумa и мерила који су утврђени Посебним колективним уговором за установе културе.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде од­сус­твовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, тру­дноће, породиљског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

**Члан 89.**

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 104. овог Уговора, послодавац не може на истим пословима да за­по­сли друго лице у року од три месеци од дана престанка радног односа.

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

**Члан 90.**

Директор је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под ус­ловима и у случајевима прописаним законом.

**Члан 91.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом, може да престане радни однос под усло­вом да му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, од­нос­но 1/3 просечне плате по запосленом у Репу­блици Србији, по последњем објављеном податку над­лежног органа за статистику, за сваку навршену годи­ну рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка за­послених.

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

**Члан 92.**

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 102. овог Уговора откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

**XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 93.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

**Члан 94.**

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

**Члан 95.**

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања по­­ступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку спо­разумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

**Члан 96.**

Колективни и индивидуални радни спорови између послодавца и за­по­слених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, мо­гу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком аген­цијом за мирно решавање радних спорова.

**Члан 97.**

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је за­по­слени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синди­ката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од **60** дана од дана достављања ре­шења, односно сазнања за повреду права.

**Члан 98.**

Послодавац је дужан да посебним актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања, и то:

1. заштиту узбуњивача од штетне радње;

2. мере у циљу заштите идентитета анонимног узбуњивача;

3. мере ради отклањања утврђених неправилности;

4. достављање обавештења о правима из прописа о заштити узбуњивача;

5. друга питања.

**XVI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 99.**

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.

**Члан 100.**

Директор је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

 Послодавац је дужан да организује систематски здравствени преглед за запослене најмање једном годишње, на иницијативу синдиката.

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

**Члан 101.**

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

**Члан 102.**

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

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

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

**Члан 103.**

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

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

**XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

**Члан 104.**

Мирно решавање радних спорова спроводиће се према одредбама важећег Закона о мирном решавању радних спорова.

**XVIII ОСТВАРИВАЊЕ ПPABA HA ШТРАЈК**

**Члан 105.**

Услови ступања запослених у штрајк, садржај одлуке о ступању у штрајк, права и обавезе запослених у штрајку регулисани су одредбама важећег Закона о штрајку и Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

**XIX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

**Члан 106.**

Послодавац је дужан да обезбеди:

1. председнику репрезентативног синдиката присуствовање седницама Управног одбора, нарочито ако се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запосленик, односно одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, што подразумева позив са дневним редом седнице и пропратни материјал за седницу;

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

3. учешће репрезентативног синдиката у предлагању чланова Управног и Надзорног одбора из редова запослених;

4. мишљење репрезентативног синдиката на предлог Правилника о организацији и систематизацији радник места у Установи „Центар за културу града Бора“, односно измена и допуна Правилника;

.

**Члан 107.**

Репрезентативном синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама управног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

 Ставове репрезентативног синдиката, достављене пре или на самој седници, Управни одбор дужан је да размотри пре доношења одлуке, да о њима заузме став и о томе их писано извести.

**Члан 108.**

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

1. о пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;
2. о стању безбедности и здрављу запослених на раду;
3. о исплаћеним просечним платама;
4. о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;
5. о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

**Члан 109.**

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката, и то:

1) коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката;

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

3) одбијање износа синдикалне чланарине од плате запосленог и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са Статутом синдиката, и друге уплате на рачун синдиката;

4) израду завршног рачуна синдикалне организације;

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

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

**Члан 110.**

Синдикати су дужни да свој рад организују тако да се не омета редован рад и функционисање установе и да се не ремети прописана радна дисциплина.

**Члан 111.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, док је у радном односу код послодавцa.

**ХX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 112.**

Овај Уговор се закључује на период од три rодине.

Сви потписници овог Уговора обавезују се да ћe Уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

**Члан 113.**

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог Уговора могу спровести 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 114.**

Поступак за измене и допуне овог Уговора може покренути свака уговорна страна, уз обавезу обавештавања других уговорних страна писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ћe приступити преговорима o изменама или допунама овог Уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

**Члан 115.**

За сва питања која нису регулисана овим Уговором, примењиваће се одговарајуће одредбе Закона o раду

**Члан 116.**

Овај Уговор је састављен у шест истоветних примерака од којих свака од три уговорне стране задржава пo два.

**Члан 117.**

Овај Уговор cе сматра закљученим када га потпишу Градоначелник града Бора, директор Установе „Центар за културу града Бора“ и председник већинског репрезентативног синдиката Установе „Центар за културу града Бора“.

**Члан 118.**

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе „Центар за културу града Бора“.

Потписници Колективног уговора за запослене у Установи „Центар за културу града Бора“:

**Градска управа Бор**

Градоначелник града Бора

 Александар Миликић

**Самостална синдикална организација Установе**

**“Центар за културу града Бора”**

Председник Самосталне синдикална организације

Симонида Гаврић

**Установa “Центар за културу града Бора”**

Директор Установе “Центар за културу града Бора”

Даниел Чорболоковић