



УСТАНОВА „ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРУ ГРАДА БОРА“  
Бор 68-7/2022  
19 ч. 22

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

Бор,  
Април, 2022. године

MO-4/2022-1161  
 Бр. 19 APR 2022 год.

687/2022  
 19.4 22 год.

На основу члана 247. Закона о раду (Службени гласник РС, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (Службени гласник РС, бр. 3/22), градоначелник Града Бора у име оснивача, Установа „Центар за културу града Бора“ и Самостална синдикална организација Установе „Центар за културу града Бора“ закључују:

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за запослене у Установи „Центар за културу града Бора“

### I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

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.

Репрезентативни синдикат код послодавца је Самостална синдикална организација Установе „Центар за културу града Бора“.

Овај Уговор непосредно се примењује на 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 или ПКУ, непосредно се примењује закон, односно ПКУ.

#### Члан 3.

Учесници Уговора су сагласни да ће:

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. полстицати развој колективног преговарања и мирно решавање радних спорова.

## II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

### 1) Права запослених

#### Члан 4.

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 – особа са инвалидитетом послодавац мора да изврши прилагођавање радног места, или 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 систематизацији послова и уговора о раду.

#### Члан 5.

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 6.

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 узети 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 настајак материјалне штете;

### **3) Обавезе послодавца**

#### **Члан 7.**

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;

### **III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### **1) Услови за заснивање радног односа**

#### **Члан 8.**

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, усвојоца или староца, 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 9.

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.

## Члан 10.

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.

## 2) Уговор о раду

### Члан 11.

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.

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

### Члан 12.

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 13.

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;
  - 11) 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 Посебног колективног уговора.

### **3) Ступање запосленог на рад**

#### **Члан 14.**

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

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним 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.

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

#### **Члан 15.**

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 16.**

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 дужи 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 17.**

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

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним 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 другачије одређено.

## **6) Пробни рад**

### **Члан 18.**

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.

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 19.**

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.

#### **IV УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА**

##### **Члан 20.**

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

#### **V ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

##### **Члан 21.**

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, у складу са Законом.

#### **VI РАДНО ВРЕМЕ**

##### **1) Пуно и непуно радно време**

##### **Члан 22.**

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 23.**

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 24.**

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 25.**

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 26.**

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 27.**

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

### **VII ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### **1) Одмор у току дневног рада**

##### **Члан 28.**

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 12 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 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 29.**

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 30.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије 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 31.

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 32.

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 33.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 35 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 пет радних 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 - пет радних 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 - четири радна дана;

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

-запосленом, са нижим степеном образовања - два радна дана;

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

4) Други критеријуми - четири радна дана:

- запосленом с инвалидитетом, у складу са законом

-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 34.**

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 35.**

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 36.**

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 породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

#### **Члан 37.**

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.

#### **Члан 38.**

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.

#### **Члан 39.**

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 неискористио годишњег одмора.

### **5) Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)**

#### **Члан 40.**

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (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 присуствовања 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 - до 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 - до седам радних дана;

12) смрти сродника (рођака) – два радна дана.

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

- смрти члана уже породице – пет радних дана

- за сваки случај добровољног давања крви – три узастопна дана, 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 41.**

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о 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) члана 40. овог уговора, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

#### **Члан 42.**

О остваривању права на одсуство са рада 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**

### **Члан 43.**

Запослени има право на неплаћено одсуство до 30 дана у једној календарској години, 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 44.**

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 45.**

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 46.**

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 47.**

Основицу и коефицијент утврђује Влада Републике Србије посебним актима.

#### **Члан 48.**

Запослени има право на додатак на плату и то 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 49.**

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

#### **3) Накнада плате**

#### **Члан 50.**

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

#### **Члан 51.**

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

1) 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 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 законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу, малигним обољењем, ако законом није другачије одређено.

#### **Члан 52.**

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID – 19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID – 19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана, у складу са Закључком Владе 05 број: 53-3008/2020-2 од 2. априла 2020. године и 05 Број: 53-4228/2021 од 6. маја 2021. године („Службени гласник РС“, бр. 50/20 и 46/21).

#### **Члан 53.**

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.

#### 4) Накнада трошкова

##### Члан 54.

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 пуно 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 55.

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, деца и родитељи) 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 56.

Запослени има право на исплату:

- 1) Солидарне помоћи у случају:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана непрекидно;

2) набавке ортопедских помагала иaparата 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;

9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;

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:

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

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

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

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

(5) за 40 година рада проведеног у радном односу, у висини подтачке (4) ове тачке.

Изузетно, запослени који у календарској години оствари право на отпремнину због одласка у пензију не може остварити право на јубиларну награду из става 1. тачке 2) подтачка (5) овог члана.

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.

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 57.

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 исплати.

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.

Послодавац може запосленим женама да обезбеди пригодан поклон за 8.март, у вредности до 5.000,00 динара, без пореза и доприноса, у складу са финансијским могућностима.

#### **Члан 58.**

Плата запослених исплаћују се два пута месечно, и то: први део до петог у месецу за претходни месец, а други део до двадесетог у месецу 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 59.**

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 60.**

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 68. 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 обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

## X НАКНАДА ШТЕТЕ

### Члан 61.

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

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 4. 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.

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

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

## XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

### 1) Измена уговорених услова рада

#### Члан 62.

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

Потребе процеса и организације рада у смислу уговора јесу:

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

#### Члан 63.

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

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

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

### **Члан 64.**

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 случајевима 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 65.**

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 66.**

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 80. 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 67.**

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 односа**

#### **Члан 68.**

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 69.**

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 70.

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 71.

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 72.

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.

### Члан 73.

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 74.

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 не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

#### **Члан 75.**

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

- 1) ако 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 76.**

Ако послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине 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 77.**

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

постојање разлога за отказ.

Пре давања отказа из става 1. овог члана, послодавац је дужан да размотри приложено мишљење репрезентативног синдиката, у складу са законом.

## **5) Отказни рок и новчана накнада**

### **Члан 78.**

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 79.**

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, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;

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

3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;

4) 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 80.**

Одређивање запослених који су вишак врши се применом критеријума 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, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

#### **Члан 81.**

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 82.**

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.

### **XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 83.**

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

#### **Члан 84.**

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

#### **Члан 85.**

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 86.**

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 87.**

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.

### **XVI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 88.**

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 89.**

Директор је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује систематски здравствени преглед за запослене једном у две године, на иницијативу синдиката.

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

#### **Члан 90.**

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

#### **Члан 91.**

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица невоље, 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 92.**

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 93.**

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

### **XVIII ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**

#### **Члан 94.**

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 95.**

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката присуствовање седницама Управног одбора, нарочито ако се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том

синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

#### **Члан 96.**

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

Ставовe 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 97.**

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) оприходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

#### **Члан 98.**

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 99.**

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 100.**

Послодавац је дужан да председнику – поверенику синдиката, који обављају послове свог радног места, споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са законом.

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

#### **Члан 101.**

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 послодавца.

### **XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 102.**

Овај Уговор се закључује на период од три године.

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

#### **Члан 103.**

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 104.**

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 ће приступити преговорима о изменама или допунама овог Уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

**Члан 105.**

За сва питања која нису регулисана овим Уговором, примењиваће се одговарајуће одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора.

**Члан 106.**

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

**Члан 107.**

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

**Члан 108.**

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“:

Градоначелник града Бора

Александар Миликић

Председник Самосталне синдикалне организације  
Установе „Центар за културу града Бора“

Симонида Гаврић

Директор Установе „Центар за културу града Бора“

Даниел Чорботоковић