



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА

Година LXVI Број 3

28. јануар 2022. године

Цена 265 динара

КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

На основу члана 245. став 2. и члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 65/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), репрезентативни синдикат установа културе чији је оснивач Град Београд – Самостални синдикат културе Београда и градоначелник града Београда овлашћени орган оснивача, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА УСТАНОВЕ КУЛТУРЕ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД БЕОГРАД

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор), у складу са законом уређују се: права, обавезе и одговорности запослених, установа које обављају културне делатности, безбедност и заштита живота и здравља на раду запослених, накнаде плате и остала примања запослених, права синдиката и послодавца, као и међусобни односи оснивача и послодавца.

Овај уговор закључује се између оснивача и репрезентативног синдиката, у име свих запослених у установама културе према којим, у складу са законом, права оснивача врши Град Београд.

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

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

Послодавцем, у смислу закона и овог уговора, сматрају се све установе у истој делатности обухваћене истим планом мреже, односно основане од истог нивоа власти тј. сматрају се све установе културе према којим у складу са законом, права оснивача врши Град Београд.

Члан 2.

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

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

Члан 3.

Овај уговор представља основ за регулисање међусобних права, обавеза и одговорности између оснивача, послодавца

и запослених (у даљем тексту: учесници уговора) на територији града Београда, непосредно се примењује и његове одредбе имају снагу обавезности за учеснике уговора и све запослене у установама културе чији је оснивач Град Београд.

Све настале промене које мењају уговорена права, обавезе, одговорности и услове рада, регулишу се изменама и допунама овог уговора, по поступку за његово доношење.

Колективним уговором код послодавца у складу са законом и овим уговором регулишу се специфичности сваке установе културе чији је оснивач Град Београд.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и овим уговором, осим ако законом није другачије одређено.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, други посебни услови за рад на тим пословима и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник доноси директор установе.

Члан 5.

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

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

Члан 6.

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

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

Одлуку о заснивању радног односа са запосленим доноси директор установе уз претходно прибављену сагласност оснивача.

Члан 7.

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

Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

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

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује директор установе.

Члан 9.

Уговор о раду се закључује пре ступања на рад запосленог.

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.
- Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11–13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

Члан 10.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Члан 11.

Директор заснива радни однос на одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

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

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

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.

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца, управни одбор установе.

Члан 12.

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.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, 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 4. 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 закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 13.

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

Члан 14.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Члан 15.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Колективним уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

Члан 16.

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

Члан 17.

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

Члан 18.

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

Распоређивање се врши уговором о раду.

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

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

ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 19.

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

Програм из става 1. овог члана реализује се у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених средстава (најмање 0,5% од бруто плата које исплаћује послодавац на нивоу целе установе).

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

Послодавац је дужан да води евиденцију о сталном оспособљавању и усавршавању запослених и да ствара потребне материјалне, организационе и друге услове за ове потребе, у складу са прописима који регулишу ову област.

Члан 20.

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

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

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

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 21.

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

Радно време запослених који обављају уметничке послове, чини ефективно радно време и време за личну припрему.

Ефективно радно време чини време заједничке припреме на пробама, време представе, концерта, снимања и програма.

Време за личну припрему је део радног времена које запослени који обавља уметничке послове може провести ван простора предвиђеног за ефективно радно време.

Време за личну припрему може трајати највише до 50% укупног радног времена, што се дефинише актом послодавца.

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 приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду.

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

Члан 22.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 23.

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

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

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

Члан 24.

Радно време између 22.00 часа и 6.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Члан 25.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

Члан 26.

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 из става 1. овог члана послодавац може да уведе и из разлога утврђених овим уговором и то:

- елементарне непогоде;
- пожара, експлозије и слично;
- епидемије или заразе;
- саобраћајног или другог удеса којима су угрожени животи и здравље људи;
- изненадног повећања обима посла;
- неопходности да се обави у одређеном року посао који није био планиран;
- завршетка неопложних уредничких, техничких и сличних радова;
- отклањања кvara на средствима за рад.

Члан 27.

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 који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Члан 28.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

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

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Директор утврђује недељни распоред радног времена.

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

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

Члан 29.

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.

Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 1. и 2. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Члан 30.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

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

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 31.

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

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

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

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

Време одмора из ст. 1–3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 32.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако овим законом није друкчије одређено.

Члан 33.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 32. овог уговора, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Члан 34.

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 у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 35.

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

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

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и 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.

Члан 36.

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

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

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом и овим уговором.

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 има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

Члан 37.

Минимално трајање годишњег одмора од 20 радних дана увећава се:

1. по основу стручне спреме:
 - запосленом са седмим или шестим степеном стручне спреме и посебним овлашћењима и одговорностима – пет радних дана,
 - запосленом са седмим степеном стручне спреме – четири радна дана;
 - запосленом са шестим или петим степеном стручне спреме – три радна дана;
 - запосленом са четвртим или трећим степеном стручне спреме – два радна дана;
 - запосленом са другим или првим степеном стручне спреме – један радни дан.
2. по основу радног искуства:
 - запосленом који има пет година стажа осигурања – два радна дана;
 - запосленом који има од шест до 10 година стажа осигурања – три радна дана;
 - запосленом који има од 11 до 15 година стажа осигурања – четири радна дана;
 - запосленом који има од 16 до 20 година стажа осигурања – пет радних дана;
 - запосленом који има од 21 до 25 година стажа осигурања – шест радних дана;
 - запосленом који има од 26 до 30 година стажа осигурања – седам радних дана.
3. по основу доприноса на раду – запосленом са натпросечним резултатима у раду (који је награђиван стручним признањима и сл) – до пет радних дана по одлуци директора;
4. по основу социјалних услова:
 - запосленом инвалиду (инвалиду рада и војном инвалиду) – три радна дана;
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година, запосленој са малолетним дететом, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – три радна дана;
 - даваоцу крви – један радни дан;
 - запосленом чији је члан породичног домаћинства тешко оболео у складу са прописима о здравственом осигурању – до три радна дана по одлуци директора.
5. по основу услова рада за запослене који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или колективним уговором код послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – пет радних дана.

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

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана, а највише 35 радних дана, по свим основама.

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

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана, а највише 35 радних дана, по свим основама.

Члан 38.

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

Запосленим млађим од 18 година живота и старијим од 50 година живота, утврђује се дужина годишњег одмора у минималном трајању од 30 радних дана.

Послодавац је дужан да запосленим из ст. 1. и 2. овог члана утврди дужину годишњег одмора од најмање 30 радних дана, а највише 35 радних дана, по свим основама.

Члан 39.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора, у складу са законом (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 40.

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

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Члан 41.

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

ОДСУСТВОВАЊЕ СА РАДА УЗ НАКНАДУ ЗАРАДЕ – ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 42.

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

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

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

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

1. за случај смрти родитеља брачног друга – два радна дана,
2. за случај смрти сродника (рођака) – један радни дан,
3. за сваки случај добровољног давања крви – два узастопна дана, рачунајући и дан добровољног давања крви,
4. за полазак детета у први разред основне школе – два радна дана,
5. за личне потребе – два радна дана,
6. за коришћење организованог рекреативног одмора – до седам радних дана.

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

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

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

Члан 43.

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

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

Члан 44.

Решење о плаћеном одсуству доноси директор установе.

ОДСУСТВО СА РАДА БЕЗ НАКНАДЕ – НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 45.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

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.

Мајка са дететом до три године старости може користити неплаћено одсуство.

Члан 46.

Решење о неплаћеном одсуству доноси директор установе.

МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 47.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, овим колективним уговором или колективним уговором код послодавца друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду,
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере – врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Члан 48.

Решење о неплаћеном одсуству доноси директор установе.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у

складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и заштита живота и здравља на раду и овим уговором.

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

Члан 50.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 51.

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

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

Члан 52.

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

Члан 53.

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

Члан 54.

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

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

Члан 55.

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

Члан 56.

Запослени имају право да изабере једног или више представника за безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Најмање три представника запослених, које именује одбор репрезентативног синдиката образују Одбор за безбедност и заштиту живота и здравља на раду (у даљем тексту: одбор).

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

Састав, поступак избора и начин рада одбора, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређују се колективним уговором код послодавца.

Члан 57.

Послодавац је дужан да представнику запослених односно одбору омогући:

– увид у сва акта која се односе на безбедност и заштиту живота и здравља на раду;

– да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и заштите живота и здравља на раду;

– да их информише о свим подацима који се односе на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Члан 58.

Представник запослених, односно одбор имају право да:

- послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и заштиту живота и здравља на раду;

- захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и заштиту живота и здравља на раду запослених;

- захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и заштиту живота и здравља на раду;

- присуствују инспекцијском надзору.

Члан 59.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно одбор упозна са:

- налазима, предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

- извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и заштиту живота и здравља на раду;

- предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 60.

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

Члан 61.

Послодавац је дужан да организује и сноси трошкове систематског прегледа за све запослене, једном годишње.

Члан 62.

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

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 63.

Град Београд обезбеђује средства из буџета града Београда, за плате, додатке и накнаде и остала примања запослених у установама културе чији је оснивач Град Београд, који обављају послове за које је, решењем о давању сагласности на Правилник о организацији и систематизацији послова установе, утврђено да ће се финансирати средствима из буџета Града Београда.

Члан 64.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада 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 65.

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

Под платом, у смислу закона и овог колективног уговора, сматра се плата која саржи порез и доприносе који се плаћају из плате.

Члан 66.

Плата се утврђује на основу:

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

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, утврђују се актом Владе Републике Србије. Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

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

Члан 67.

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

Члан 68.

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

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

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

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

Члан 69.

Одлука о увећању плате у складу са чланом 68. овог уговора мора да садржи и образложење о испуњености критеријума предвиђених овим уговором и колективним уговором код послодавца.

Члан 70.

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

- аконтација за текући месец између 15. и 20. у текућем месецу;
- коначан обрачун плате до 5. у наредном месецу.

Члан 71.

Запосленом припада додаток на плату, и то:

- за време проведено у радном односу (минули рад) – у висини 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца у смислу члана 1. став 5. овог колективног уговора;
- за рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан – у висини 125% од основице;
- рад недељом – у висини 10% од основице;
- за прековремени рад – у висини 30% од основице.

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

Члан 72.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуства са рада у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме запослени одсуствује са рада у следећим случајевима:

- за време коришћења годишњег одмора;
- за време одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан;

– за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа и органа локалне самоуправе;

– за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и овим уговором;

– за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног органа, или надлежног органа послодавца због небезбедивања безбедности и здравља на раду.

Члан 73.

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

– у висини од 70% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад; плата не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, уколико је привремена неспособност проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

– у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Право на накнаду зараде по основу малигнух болести из става 1. овог члана остварује се по захтеву запосленог, уз приложу медицинску документацију издату од стране лекара одговарајуће специјалности, која не може бити старија од 12 месеци.

Члан 74.

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

– за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

– за службена путовања у земљи, на основу налога за службено путовање и то: право на пуну дневницу ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола дневнице ако траје дуже од осам, а краће од 12 часова (дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом);

– за службена путовања у иностранство на основу налога за службено путовање (висина накнаде за службено путовање у иностранство утврђује се у складу са Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника);

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

Члан 75.

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

– отпремнину при одласку у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности – у висини три просечне плате у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;

– накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог члановима уже породице запосленог, као и накнаду погребних услуга запосленом за случај смрти члана уже породице запосленог (члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца запосленог и родитељи запосленог);

– накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

– једнократну помоћ за рођење детета, у брачној или ванбрачној заједници, у висини просечне зараде за град Бео-

град према последњем објављеном податку Секретаријата за управу Града Београда.

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

Послодавац је дужан да, у складу са колективним уговором код послодавца, исплати солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице, за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности, набавке лекова, помоћи малолетној деци запосленог у случају смрти запосленог, у висини три просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а према приложеној уредној документацији.

Члан 76.

Послодавац у складу са законом, овим колективним уговором и колективним уговором код послодавца, исплаћује јубиларну награду запосленом за време проведено у радном односу код послодавца, уз услов да је претходно прибављена сагласност оснивача, и то:

- за 10 година – у висини 1,5 просечне плате исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је навршио 10 година проведених у радном односу код послодавца;
- за 20 година – у висини 2,5 просечне плате исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је навршио 20 година проведених у радном односу код послодавца;
- за 30 година – у висини 3,5 просечне плате исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је навршио 30 година проведених у радном односу код послодавца;
- за 38 година – у висини 4,5 просечне плате исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме је навршио 38 година проведених у радном односу код послодавца.

Ако запослени у години у којој остварује право на јубиларну награду одлази у пензију, јубиларна награда ће бити исплаћена за започету годину стажа.

Члан 77.

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

Члан 78.

Послодавац може, у складу са законом и колективним уговором код послодавца, исплатити награду запосленим женама за 8. март.

Члан 79.

Послодавац може, у складу са законом и колективним уговором код послодавца, запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање у висини неопорезованог износа, у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленим ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Члан 80.

Обезбеђивање права, висина и начин исплате примања из чл. 74, 75, 76, 77, 78. и 79. овог уговора, утврђују се колективним уговором код послодавца, или општим актом послодавца за запослене за које послодавац обезбеђује исплату плате из сопствених прихода.

УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 81.

Представнике запослених у управни и надзорни одбор установе именује и разрешава оснивач.

Представници из реда запослених у установи, у управни и надзорни одбор установе, именују се на предлог репрезентативног синдиката установе, а уколико не постоји репрезентативни синдикат, на предлог већине запослених.

Уколико је у установи организовано више репрезентативних синдиката, а не постигне се договор да воде заједничку акцију на предлагању и бирању чланова управног и надзорног одбора из реда запослених, предлоге за управни и надзорни одбор даје, Секретаријату за културу, представник синдиката који је потписник овог уговора.

Члан 82.

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

Члан 83.

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

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

Члан 84.

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

ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 85.

Уколико дође до потребе смањења броја запослених због технолошких, економских или организационих промена у установама културе чији је оснивач град Београд, рационализацији броја запослених обавезно претходи мишљење Комисије за праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Град Београд.

Члан 86.

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

- запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;
- самохраном родитељу;
- запосленом чије дете има тежи степен психофизичке ометености;
- уколико оба брачна друга раде у истој установи, само једном од брачних другова може престати радни однос;
- 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.

Члан 87.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба, примењиваће се критеријуми које ће утврдити репрезентативни синдикат и послодавац колективним уговором код послодавца.

ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ОСНОВУ РАДА

Члан 88.

Запослени за свој рад одговарају материјално и дисциплински.

Запослени су дисциплински одговорни за повреду радних обавеза и дужности.

Члан 89.

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

Члан 90.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

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

Члан 91.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

- неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза;
- политичко деловање у обављању послова и радних задатака;
- непристојно, увредљиво или на други начин непримено понашање према грађанима, правним лицима и другим странкама у поступку пред органима установе;
- одбијање давања података или давање нетачних података државним органима, другим организацијама и заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом донетим по основу закона;
- злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;
- незаконито располагање материјалним средствима;
- поступци које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступцима пред органима установе;
- одбијање извршавања послова на које је запослени распоређен или одбијање извршавања налога директора односно непосредног руководиоца, без оправданих разлога;
- неоправдан изостанак с посла најмање три узастопна радна дана;
- злоупотреба права одсуствовања у случају болести;
- одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- долазак на рад у пијаном стању или уживање алкохола или других опојних средстава која смањују радну способност у току радног времена;
- одбијање прописаног здравственог прегледа;
- понављање лакших повреда радних обавеза;
- повреда права и обавеза везаних за статус запосленог у установи;
- неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку.

Члан 92.

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

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

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 93.

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

Члан 94.

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

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

Члан 95.

Послодавац је дужан да:

- синдикату обезбеди коришћење просторија у складу са могућностима код послодавца, без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- председнику – поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 30 плаћених часова месечно;
- синдикалним повереницима и председницима синдикалних подружница других синдикалних организација споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање функција, а ако се споразум не постигне, послодавац је дужан да обезбеди 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова, а ако синдикат има мање од 200 чланова, сразмерно мање плаћених часова рада месечно;
- представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани, на основу званичног позива;
- мишљења и предлоге репрезентативног синдиката размотри пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и опредељује се у односу на њих;

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

– обезбеди израду завршног рачуна синдикалне организације.

Члан 96.

Колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца, може се утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца за обављање синдикалне функције има право:

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Ако колективни уговор или споразум из става 1. овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.

Члан 97.

Председник репрезентативне синдикалне организације који одсуствује са рада у складу са чланом 96. овог уговора има право на накнаду која не може бити већа од његове просечне плате у претходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду.

Председник репрезентативне синдикалне организације из става 1. овог члана има право на накнаду за обављање функције у висини од 20% од његове просечне плате у претходних 12 месеци.

Накнаду зараде из овог члана обезбеђује оснивач.

Члан 98.

Председнику репрезентативног синдиката установе, именованом или изабраном синдикалном представнику и представнику запослених у управном и надзорном одбору послодавца, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да их на други начин стави у неповољан положај за време обављања функције и 18 месеци по престанку функције, ако поступа у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

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

Члан 99.

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

ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 100.

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

Члан 101.

Минимум процеса рада и права запослених који учествују у штрајку утврђују потписници овог уговора.

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

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 102.

Потписници овог уговора обавезују се да, у оквиру својих овлашћења, предузимају све потребне радње за примену овог уговора.

Члан 103.

Овај уговор непосредно се примењује и основ је за закључивање колективних уговора код послодавца у установама културе чији је оснивач Град Београд.

Ступањем на снагу овог уговора, тече рок од шест месеци, који је предвиђен као рок за потписивање колективних уговора код послодавца.

Члан 104.

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

Чланови комисије бирају председника и секретара из саства комисије.

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

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

Члан 105.

Овај уговор закључен је на период од три године.

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

Члан 106.

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

Члан 107.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку који је предвиђен за његово закључење.

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

Члан 108.

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

Члан 109.

Учесници у закључивању колективних уговора код послодавца – у установама културе чији је оснивач Град Београд, обавезни су да све одредбе овог уговора уграде у колективне уговоре који ће бити закључени у установама.

Члан 110.

Даном ступања на снагу овог уговора престаје да важи Посебан колективни уговор за установе културе чији је оснивач Град Београд („Службени лист Града Београда”, бр. 3/15, 7/18 и 35/18).

Члан 111.

Овај уговор ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу Града Београда”, а биће објављен када га потпишу обе уговорне стране.

**Самостални синдикат
културе Београда**

Број 57
Београд, 27. јануара 2022.
године,
Председник
Мирјана Димитријевић, ср. Проф. др Зоран Радојичић, ср.

Град Београд

Г број 401.1-766/22
Београд, 27. јануара 2022.
године
Градоначелник

ИСПРАВКЕ

По извршеном сравњењу са изворним текстом утврђено је да се у Решењу о именовању члана Школског одбора Пете економске школе „Раковица”, Београд које је објављено у „Службеном листу Града Београда”, број 123 од 21. децембра 2021. године, поткрала грешка, па се даје

ИСПРАВКА

РЕШЕЊА О ИМЕНОВАЊУ ЧЛАНОВА ШКОЛСКОГ ОДБОРА ПЕТЕ ЕКОНОМСКЕ ШКОЛЕ „РАКОВИЦА”, БЕОГРАД

У Решењу о именовању члана Школског одбора Пете економске школе „Раковица”, Београд („Службени лист Града Београда”, број 123/21), у тачки I, уместо речи: „Ристић” треба да стоји реч: „Ракић”.

Из Скупштине Града Београда

САДРЖАЈ

	Страна
Колективни уговори	
Посебан колективни уговор за установе културе чији је оснивач Град Београд – - - - -	1
Исправке	
Исправка Решења о именовању чланова Школског одбора Пете економске школе „Раковица”, Београд – - - - -	12

„СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА БЕОГРАДА” продаје се у згради Скупштине Града Београда, Трг Николе Пашића 6, приземље – БИБЛИОТЕКА, 3229-678, лок. 259
Преплата: телефон 7157-455, факс: 3376-344

**СЛУЖБЕНИ ЛИСТ
ГРАДА БЕОГРАДА**

Издавач Град Београд – Секретаријат за информисање, Београд, Краљице Марије бр. 1.
Факс 3376-344. Текући рачун 840-742341843-24.
Одговорни уредник БИЉАНА БУЗАЦИЋ. Телефон: 3229-678, лок. 6247.
Штампа ЈП „Службени гласник”, Штампарија „Гласник”, Београд, Лазаревачки друм 15