

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09) репрезентативни синдикати: Самостални синдикат културе Србије и Грански синдикат културе и уметности „Независност” и Влада (у даљем тексту: учесници), закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У УСТАНОВАМА КУЛТУРЕ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ РЕПУБЛИКА СРБИЈА

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Посебним колективним уговором за запослене у установама културе чији је оснивач Република Србија (у даљем тексту: уговор), у складу са законом, ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у установама културе чији је оснивач Република (у даљем тексту: запослени) из радног односа, као и међусобни односи учесника овог уговора.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице запослено у установи културе чији је оснивач Република Србија (у даљем тексту: Република).

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте установа културе чији је оснивач Република.

Члан 2.

Колективним уговором код послодавца могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени овим уговором, у складу са законом.

Члан 3.

Уговор се непосредно примењује.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Поред услова утврђених законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора испуњавати и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 5.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду. Уговор о раду у име послодавца потписује директор.

Радни однос заснива се на неодређено или одређено време у складу са законом.

III. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 6.

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс 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 7.

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 рада 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.

Члан 8.

Запослени се не може преместити на рад из једног у друго место рада, без своје сагласности, и то:

- 1) ако на другом месту нису обезбеђени једнаки или бољи услови рада;
- 2) ако је запослени инвалид;
- 3) запослена жена за време трудноће;
- 4) запослена жена са дететом предшколског узраста;
- 5) самохрани родитељ са дететом са посебним потребама;
- 6) запослени који има преко 25 година стажа осигурања.

Члан 9.

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.

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.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

а) Опште одредбе

Члан 10.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Општим актом код послодавца може се утврдити радно време у краћем трајању, али не краће од 36 часова недељно.

У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа и органа управљања установе.

Одмор у току рада траје 30 минута и рачуна се у радно време.

Члан 11.

О распореду радног времена у установама културе, а нарочито на пословима на којима је потребно непрекидно обављање послова, послодавац доноси писмену одлуку о распореду радног времена, у складу са потребама процеса рада.

б) Посебне одредбе

Члан 12.

Радно време запослених који имају статус уметника чини ефективно радно време и време за личну припрему.

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

Време за личну припрему утврђује се посебним актом послодавца.

Члан 13.

Радно време програмских и техничких радника обухвата и чекање на рад.

Чекање на рад је време које запослени у седушту установе или одређеној радној јединици проведе чекајући на евентуално распоређивање на радни задатак.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Годишњи одмор

Члан 14.

Запослени има право на годишњи, недељни, дневни и одмор у току дневног рада, у складу са законом, уговором и општим актом.

Члан 15.

Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује послодавац – решењем, на основу критеријума утврђених законом, уговором и општим актом послодавца.

Максимално трајање годишњег одмора не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана.

Законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

- 1) Радног искуства, и то за најмање један радни дан за сваких навршених пет година рада у радном односу;
- 2) Стручне спреме, и то:
 - (1) за четири радна дана за VII степен стручне спреме,
 - (2) за три радна дана за VI степен стручне спреме,
 - (3) за два радна дана за V и IV степен стручне спреме,
 - (4) за један радни дан за III, II и I степен стручне спреме;
- 3) Услови рада, и то за радна места утврђена актом о процени ризика – до пет радних дана;
- 4) Доприноса на раду – до пет радних дана;
- 5) Других критеријума, и то за три радна дана запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 14 година, запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју.

Члан 16.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 25 радних дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године у случају:

- 1) склапања брака – седам радних дана;
- 2) смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 3) порођаја супруге – пет радних дана;
- 4) селидбе домаћинства – три радна дана;
- 5) склапања брака детета запосленог – три радна дана;
- 6) заштите и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – до пет радних дана;
- 7) одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и на синдикалним активностима који се организују на нивоу општине, града, покрајине, Републике до седам радних дана;
- 8) теже болести члана уже породице запосленог – до седам радних дана;
- 9) добровољног давања крви – два радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
- 10) полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит – два радна дана;
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – до седам радних дана, у зависности од дужине трајања рекреативног одмора;
- 12) члановима синдиката који су изабрани у Органе међународних синдикалних организација, уз достављање пратеће документације до 30 дана;
- 13) 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 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.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до 7 радних дана, осим у случајевима из тач. 1–3. и 8–12, које се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Послодавац може одобрити запосленом плаћено одсуство у складу са законом, уговором и општим актом код послодавца.

3. Неплаћено одсуство

Члан 18.

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

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

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

3) лечења члана уже породице;

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

5) обављања приватних послова – до три радна 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.

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

4. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 19.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

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

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

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

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

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

Члан 20.

Запослени, кога на стручно оспособљавање и усавршавање упућује послодавац, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Накнада плате из става 1. овог члана се исплаћује у висини од 100% просечне плате у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду.

VI. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 21.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, овим уговором и уговором о раду. Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 22.

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

2. Додатак на плату

Члан 23.

Запослени има право на додатак на плату 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;
- 4) времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу – 0,4% од основице.

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

3. Накнада плате

Члан 24.

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

- 1) за време коришћења годишњег одмора;
- 2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 3) за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа;

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

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

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, и то:

1) за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана - у висини од 65% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;

2) ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено - у висини 100% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад.

4. Накнада трошова

Члан 26.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова, и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;

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

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

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

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

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

5. Друга примања

Члан 27.

Запосленима припада право на исплату:

1) отпремнине при одласку у пензију, у висини једне и по 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;

2) солидарне помоћи, утврђена општим актом;

3) јубиларне награде, и то:

(1) за 10 година рада проведеног у радном односу 50% просечне плате,

(2) за 20 година рада проведеног у радном односу једну просечну плату,

(3) за 30 година рада provedеног у радном односу једну и по просечну плату од последње просечне исплаћене плате у установи уколико је то повољније за запосленог;

4) помоћи у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг или деца) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима;

5) дневне накнаде за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члан 28.

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

О висини божићне награде Влада и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Деци запослених до 11 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, до износа неопорезованог дела, најкасније до 31. децембра текуће године, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Члан 29.

Уговорне стране у поступку преговарања договарају висину основице за обрачун и исплату плата која се договара на одређено време, с тим што договорени период не може бити дужи од дванаест месеци.

Уговорне стране у поступку преговарања из става 1. овог члана разматрају могућност и потребу корекције коефицијента.

Основица за обрачун плата из става 1. овог члана договара се у току месеца новембра текуће године за наредну годину и то пре усвајања буџета Републике Србије.

Члан 30.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун плата, уговорне стране се могу споразумети о промени основице.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Учесници овог уговора се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од наредних 30 дана.

Члан 31.

Плата се исплаћује у два дела и то: први део до 15. у месецу за претходни месец; други део до краја месеца за претходни месец.

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

Члан 32.

Установе културе које остваре приходе који нису јавни приходи у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи, могу увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, у складу са законом.

Члан 33.

Општим актом код послодавца може се уговорити могућност увећања плате из остварених прихода који нису јавни приходи у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи (сопствених прихода установе) до 30%, у складу са законом.

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

- 1) квалитет обављеног посла;
- 2) благовременост обављеног посла;
- 3) обим извршеног посла;
- 4) други критеријуми утврђени општим актом код послодавца.

Саставни део одлуке о увећању плате из сопствених прихода је и образложење испуњености критеријума предвиђених овим чланом.

VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 34.

Запосленом може престати радни однос код послодавца у складу са законом.

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у складу са законом.

Члан 35.

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) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;
- 5) 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 36.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши надлежни орган послодавца, применом критеријума утврђених законом и колективним уговорима.

Критеријуми се примењују по редоследу утврђеном уговором.

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 3. и 4. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

2) тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 7. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стање.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми, и то:

1) број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду;

2) дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;

3) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

4) број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Запосленој жени са дететом до две године живота, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њеним радом.

Члан 37.

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 најмање у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно најмање 50% просечне зараде по запосленом у Републици, за сваку навршену годину рада у радном односу, сагласно Закону о раду и програму оснивача.

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

VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗПОСЛЕНИХ

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и колективним уговором код послодавца.

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

Члан 39.

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

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

Члан 40.

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

Члан 41.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, уговором, колективним уговором код послодавца и општим актима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

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

Члан 43.

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

Члан 44.

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

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

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

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са

репрезентативним синдикатом уређује се колективним уговором код послодавца.

Члан 45.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 46.

Представник запослених, односно Одбор имају право:

- 1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 47.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

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

Члан 48.

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, уговором и другим прописима.

Члан 49.

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

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

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

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са посебним условима рада најмање једном годишње.

Члан 50.

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.

IX. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 51.

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

X. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 52.

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 53.

На начин доношења одлуке о штрајку примењује се статут синдиката у складу са законом.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 54.

Штрајкачки одбор синдиката руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија у складу са законом, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Штрајкачки одбор дужан је да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора који му упути послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 55.

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 56.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом и уговором, не представља повреду радне обавезе.

Члан 57.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и уговором.

XI. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са општим актом код послодавца. Запослени је дужан да поштује радну дисциплину у складу са актом послодавца којим се уређује радна дисциплина.

Члан 59.

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 затражи мишљење синдиката чији је запослени члан, у складу са законом.

Члан 60.

У случају удаљења због повреде радне обавезе која угрожава имовину веће вредности, под имовином веће вредности подразумева се новачни износ од најмање три просечне зараде запослених у ванпривреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени може бити привремено удаљен са рада у случајевима и у периоду утврђеним законом.

У случајевима из ст. 1. и ст. 2. овог члана, послодавац доноси решење о привременом удаљењу запосленог.

XII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 61.

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

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

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 2. овог члана, може да утврди смањење штете уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

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

ХИИ. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 62.

Поступак предлагања чланова управног одбора из реда запослених води репрезентативни синдикат код послодавца.

Члан 63.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

Члан 64.

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

Ставовe 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 писмено извести.

Члан 65.

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

1) о шестомесечном извештају о пријему и престанку радног односа запослених у установи;

2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;

3) о исплаћеним просечним зарадама шестомесечно и годишње;

4) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;

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

Члан 66.

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 зараде 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;

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

Члан 67.

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

Члан 68.

Председник репрезентативног синдиката, који је изабран на функцију у синдикату вишег нивоа организовања, за време трајања мандата има право да у потпуности буде ослобођен обављања послова који су му утврђени уговором о раду, за које време има право на накнаду плате, у складу са законом.

Члан 69.

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

Уколико послодавац није у могућности да председника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Члан 70.

Председник репрезентативног синдиката код послодавца за време обављања и у року од две године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом и колективним уговором, не може се распоредити на друге послове, ако је то за њега неповољније, нити се може утврдити престанак потребе за његовим радом, нити да се на било који други начин стави у неповољнији положај.

Заштиту из става 1. овог члана уживају и чланови одбора синдиката, и то:

- 1) за репрезентативни синдикат код послодавца који има до 100 чланова синдиката – 3 члана одбора;
- 2) за репрезентативни синдикат код послодавца који има преко 100 чланова синдиката – 5 чланова одбора.

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71.

Овај уговор се закључује на период од три године.

Стране потписнице се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Члан 72.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима, и то:

- 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 73.

За праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба уговора надлежна је комисија која се формира на предлог учесника, а сачињавају је по два представника учесника овог уговора.

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

Члан 74.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути сваки од учесника, уз обавезу обавештавања другог учесника писаним путем.

Учесници се обавезују да ће приступити преговорима о изменама или допунама уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

Члан 75.

Уколико на дан ступања на снагу уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених, примениће се одредбе уговора ако је то повољније за запосленог.

Члан 76.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

**За Самостални синдикат
културе Србије
председник,**

Драгана Ђорђевић

**За Владу
министар културе,**

Небојша Брадић

**За ГС културе и уметности
„Независност”
председник,**

Зоран Ђуричић