



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

ГОДИНА XXIV

ЗРЕЊАНИН

07. СЕПТЕМБАР 2015.

БРОЈ: 20

112

На основу члана 240. и члана 245. став 2. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Градоначелник града Зрењанина, Независни синдикат радника у култури Војводине за територију града Зрењанина и Самостални синдикат културе и уметности за територију града Зрењанина, дана 31. августа 2015. године закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У УСТАНОВАМА КУЛТУРЕ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД ЗРЕЊАНИН

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом, ближе се уређују: права, обавезе и одговорности запослених у установама културе чији је оснивач град Зрењанин по основу рада, као и међусобни односи учесника овог уговора.

Овај уговор примењује се у на све запослене у установама културе на територији града Зрењанина.

Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се град Зрењанин.

Послодавцем, у смислу овог уговора, сматра се установа која је основана за вршење делатности културе од стране оснивача.

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

Члан 3.

Оснивач обезбеђује установама материјалне и техничке услове за обављање делатности, прати њихов рад, предузима мере за

несметано обављање делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

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

Члан 4.

Одредбе овог уговора непосредно се примењују.

Сви појмови у овом Уговору употребљени у граматичком мушком роду подразумевају мушки и женски природни род.

Члан 5.

Овим уговором и колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законом и важећим Колективним уговором вишег нивоа.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

Поред услова утврђених законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора испуњавати и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене општим актом послодавца о организацији и систематизацији радних места у установи.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

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

Члан 7.

Установа је дужна 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.

Установа је дужна да по захтеву запосленог за заштиту његовог права, омогући синдикалној организацији чији је он члан у

установи, увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запослених.

III. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 8.

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на све послове које 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 9.

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 10.

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 особа са инвалидитетом;
- 3) запослена жена за време трудноће;
- 4) самохрани родитељ детета са инвалидитетом;
- 5) по основу бриге о деци старости до 15 година: родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ;

б) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;

7) запослени који има преко 25 година проведених у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 7) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 11.

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

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

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

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

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

IV. РАДНО ВРЕМЕ

а) Опште одредбе

Члан 12.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Општим актом код послодавца може се утврдити пуно 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 који се образују актима послодавца и органа управљања установе.

Члан 13.

О распореду радног времена у установама културе, а нарочито на пословима на

којима је потребно непрекидно обављање послова, послодавац доноси писану одлуку о распореду радног времена, у складу са потребама процеса рада.

Члан 14.

Радно време запослених који имају статус уметника утврђен уговором о раду чини ефективно радно време и време за личну припрему.

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

Члан 15.

Послодавац доноси годишњи план рада, који је дужан да објави (обавести запослене) у установи најкасније седам дана после усвајања од стране управног одбора.

Послодавац, за музичко-сценске делатности доноси годишњи распоред рада за пробе, представе, концерте, снимања и гостовања, који је дужан да објави (обавести запослене) у установи, најкасније месец дана пре почетка периода за који се примењује.

Послодавац, из става 2. овог члана, је дужан да објави месечни распоред за пробе, представе, концерте, снимања и гостовања најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 16.

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

а) Годишњи одмор

Члан 17.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

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. доприноса на раду - до пет радних дана;

2. услова рада за радна места утврђена актом о процени ризика - до пет радних дана;

3. радног искуства, за сваких навршених пет година проведених у радном односу - један радни дан;

4. степена стручне спреме запосленог, и то:

(1) запосленом, за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - четири радна дана;

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

(3) запосленом, са средњим образовањем у трајању од четири године - два радна дана;

(4) запосленом, за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - један радни дан;

5. других критеријума, и то запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју - три радна дана.

Колективним уговором код послодавца ближе се уређују критеријуми из претходног става овог члана.

Члан 18.

Запослени са 30 година радног стажа и запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

б) Плаћено одсуство

Члан 19.

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

1) склапања брака - седам радних дана;

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

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

4) селидбе домаћинства - три радна дана;

5) склапања брака детета запосленог - три радна дана;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1) смрти члана уже породице – пет радних дана;

2) за сваки случај добровољног давања крви – два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Чланом уже породице запосленог из ст. 1. тачка 8) и 3. тачка 1) овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 12)

овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

ц) Неплаћено одсуство

Члан 20.

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

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

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

3) лечења или неговања члана уже породице;

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

5) обављања приватних послова – до три радна дана;

б) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до пет радних 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.

д) Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 21.

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.

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 22.

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

Накнада плате из става 1. овог члана се исплаћује у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци, у складу с општим актом и уговором о раду.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању из става 1. овог члана да обезбеди поред новчане накнаде из става 2. овог члана и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању или усавршавању.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

VI. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 23.

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 24.

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 25.

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, у складу са законом;

4) времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног 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 26.

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

1) за време коришћења годишњег одмора;

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

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

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

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

Члан 27.

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

1) најмање у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

4. Накнада трошкова

Члан 28.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

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

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

5) за коришћење сопственог путничког аутомобила у службене сврхе – до 10% од цене бензина по пређеном километру;

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

Дневне накнаде за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, а у складу с актом послодавца.

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

6. Друга примања

Члан 29.

Запослени има право на исплату:

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

Послодавац може на захтев запосленог, који испуњава услов за одлазак у пензију у

складу са Законом о пензијском и инвалидском осигурању, да одобри исплату отпремнине у висини до пет бруто плата коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина.

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

3. солидарне помоћи у случају:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;

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

4) настанка теже инвалидности запосленог;

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

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

7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

4. јубиларне награде, и то:

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

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

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

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

Платом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачки 3. подтач. 1-6. овог члана, признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету града Зрењанина, а највише до висине три просечне зараде без

пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члан 30.

Свим запосленима у установама културе на које се односи закон о ауторским и сродним правима припада накнада, у складу са законом.

Члан 31.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње или у више делова у току календарске године.

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде Одлуке о буџету града Зрењанина за наредну буџетску годину.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог до 11 година живота поклон за Нову годину – новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 32.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату плате за запослене у установама у следећим роковима:

- аконтација плате за текући месец до 25. у текућем месецу,
- коначан обрачун плате најкасније до 10. у наредном месецу.

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

Члан 33.

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 34.

Општим актом код послодавца може се уговорити, односно прописати 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 35.

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 случајевима утврђеним законом.

Члан 36.

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) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;
- 5) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;

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

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

VIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 37.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом одређеног броја запослених на неодређено време под условима прописаних законом.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 38.

Програм доноси Управни одбор послодавца, уз прибављено мишљење репрезентативног синдиката код послодавца и републичке организације надлежне за запошљавање, у складу са законом.

Програм нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код послодавца;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација и доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
6. средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Члан 39.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом, може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне зараде по запосленом у Републици Србији, уколико је то повољније по запосленом, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу

са Законом о раду и програму оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

При обрачуноу отпремнине рачуна се и време које је запослени остварио у установама културе основаним од истог нивоа власти.

IX. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 40.

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 41.

Директор, односно надлежни орган код послодавца 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 42.

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

Члан 43.

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 44.

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 45.

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 46.

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 47.

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 48.

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, има право да присуствује инспекцијском надзору.

Члан 49.

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 50.

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 51.

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 расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац може ако му финансијске могућности то дозвољавају да обезбеди систематски преглед свих запослених најмање једном годишње у складу са Одлуком о буџету за текућу годину.

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

Члан 52.

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.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 53.

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

XI. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 54.

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 55.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк морају се назначити штрајкачки захтеви, место, дан и време штрајка, као и подаци о штрајкачком одбору.

Члан 56.

Штрајкачки одбор 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.

Послодавац је дужан да размотри сваку иницијативу штрајкачког одбора за мирно решавање испостављених штрајкачких захтева и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 57.

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

Члан 58.

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

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

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

XII. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и општим актом код послодавца.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину, у складу са законом и актом послодавца којим се уређује радна дисциплина.

Члан 60.

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

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

Члан 61.

Запосленом се може изрећи мера привременог удаљења са рада уколико је учинио повреду радне обавезе којом је угрожена имовина вредности веће од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

XIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 62.

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

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

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

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

XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 63.

Поступак предлагања чланова управног одбора и надзорног одбора из реда запослених води репрезентативни синдикат код послодавца, у складу са законом.

Члан 64.

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 65.

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

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

Члан 66.

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

1) о пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;

2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;

3) о исплаћеним просечним платама;

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

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

Члан 67.

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

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

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

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

4) израду завршног рачуна синдикалне организације;

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

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

Члан 68.

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

Члан 69.

Представнику репрезентативног синдиката, који је изабран на функцију вишег нивоа синдикалног организовања мирује радни однос код послодавца, уколико је засновао радни однос у том синдикату ради обављања синдикалне функције.

Послодавац је дужан да омогући председнику репрезентативног синдиката, на нивоу Града, АП Војводине или Републике Србије, да професионално обавља функцију, да у потпуности буде ослобођен послова који су му утврђени уговором о раду, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца који произилазе из

закона и колективних уговора и да за то време прима накнаду зараде, у складу са уговором о раду.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката по истеку функције врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

Члан 70.

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

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

Члан 71.

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

Број чланова одбора синдиката код послодавца који уживају заштиту из става 1. овог члана је:

1. за репрезентативни синдикат код послодавца који има до 50 чланова синдиката - 3 члана одбора;

2. за репрезентативни синдикат код послодавца који има преко 50 чланова синдиката - 5 чланова одбора.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Члан 72.

Послодавац може да уз исплату месечне плате запосленима обезбеди средства из

изворних прихода остварених у складу са законом од најмање 0,30% на масу средстава плаћених на име плате за превенције радне инвалидности и рекреативни одмор запослених у складу са колективним уговором код послодавца и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 73.

Овај уговор закључује се 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 74.

Важење овог уговора може престати и пре истека рока важења овог уговора споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа Колективни уговор престаје да важи протеком шест месеци од дана пријема акта о отказу, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 75.

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

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

Члан 76.

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 77.

Колективни уговори код послодавца закључиће се у року од два месеца од дана ступања на снагу овог уговора.

Члан 78.

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

Члан 79.

Овај уговор сачињен је у 6 (шест) истоветних примерака, од којих свакој од уговорних страна припадају по 2 (два) примерка.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу представници уговорних страна, ступа на снагу даном потписивања, а примењиваће се почев од 1. септембра 2015. године.

Овај уговор објавиће се у "Службеном листу града Зрењанина".

У Зрењанину, дана 31. августа 2015. године

За град Зрењанин

Градонамачелник Чедомир Јањић, с.р.

За Независни Синдикат радника
у култури Војводине за територију
града Зрењанина

Драгана Михаљевић, с.р.

За Самостални синдикат
културе и уметности за територију
града Зрењанина

Средо Пајић, с.р.

113

На основу члана 47. и члана 107. став 3. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 26/13 - пречишћен текст, 37/13, 11/14, 20/14 и 28/14), разматрајући захтев ЈКП "Градска топлана" Зрењанин за корекцију цена грејања за варијабилни део, Градско веће града Зрењанина је на седници одржаној дана 07.09.2015. године, донело следеће

Р Е Ш Е Њ Е

I. ДАЈЕ СЕ сагласност ЈКП "Градска топлана" Зрењанин на следећу цену грејања:

1. Изворна цена за варијабилни део 5,43 дин/Кwh, што је 11,95% смањења у односу на досадашњу цену .

II. На утврђену цену обрачунаће се ПДВ.

III. Цена ће се примењивати од 02.10.2015. године.

IV. Ово Решење објавиће се у "Службеном листу града Зрењанина".

V. РЕШЕЊЕ ДОСТАВИТИ:

- ЈКП "Градска топлана" Зрењанин,
- Одељењу за финансије,
- Одсеку за послове Скупштине града, Градоначелника и Градског већа и
- Архиви.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 06-127-6/15-III
Дана: 07.09.2015. године
ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
Чедомир Јањић, с.р.

114

На основу члана 47. и 107. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 26/13 - пречишћен текст, 37/13, 11/14, 20/14 и 28/14) Градско веће града Зрењанина је на седници одржаној дана 07.09.2015. године донело следећи

З А К Љ У Ч А К

I. ОБАВЕЗУЈЕ СЕ ЈКП "Чистоћа и зеленило", Зрењанин, да износ средстава од 8.562.500,00 динара трансферисан од стране Града Зрењанина користи за набавку камиона кипера и износ од 1.054.600,00 динара за набавку расхладне коморе за смештај споредних производа животињског порекла, уз услов да исте користи у периоду од 10 година.

II. У случају престанка коришћења опреме из тачке I Закључка пре истека рока од 10 година, ЈКП "Чистоћа и зеленило", Зрењанин, има обавезу да врати део примљених средстава

оснивачу, односно Граду Зрењанину, у износу од 1/10 средстава за сваку годину од момента престанка обављања делатности или отуђења наведене опреме до истека рока од 10 година. Уколико ЈКП "Чистоћа и зеленило", Зрењанин, престане да користи опрему или престане да обавља делатност у току одређене године, за тај део године има обавезу да врати средства сразмерно месецима коришћења опреме у тој години. За остале године има обавезу поврата средстава у износу од 1/10 примљених средстава.

III. О реализацији овог Закључка стараће се Одељење за финансије.

IV. Овај Закључак објавиће се у "Службеном листу града Зрењанина".

V. ЗАКЉУЧАК ДОСТАВИТИ:

- ЈКП "Чистоћа и зеленило" Зрењанин,
- Одељењу за финансије,
- Одсеку за послове Скупштине града, Градоначелника и Градског већа и
- Архиви.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 06-127-8/15-III
Дана: 07.09.2015. године
ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
Чедомир Јањић, с.р.

САДРЖАЈ

Редни број	ПРЕДМЕТ	Страна
112.	Посебан колективни уговор за запослене у установама културе чији је оснивач град Зрењанин	536
113.	Решење о давању сагласности ЈКП "Градска топлана" Зрењанин на изворну цену грејања за варијабилни део	547
114.	Закључак у вези обавезивања ЈКП "Чистоћа и зеленило" Зрењанин на коришћење средстава трансферисаних од стране града Зрењанина под датим условима, за набавку камиона кипера и набавку расхладне коморе за смештај споредних производа животињског порекла	547

"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА"

Издавач: СКУПШТИНА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА, Зрењанин, Трг слободе 10

Главни и одговорни уредник: Милан Мркшић, секретар Скупштине града Зрењанина

"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА" излази по потреби

Штампа: ГРАДСКА НАРОДНА БИБЛИОТЕКА "ЖАРКО ЗРЕЊАНИН"

ЗРЕЊАНИН – Зрењанин, ул. Трг слободе бр. 2