



ГРАД КИКИНДА
GRAD KIKINDA

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КИКИНДЕ

ГОДИНА VII

КИКИНДА, 20. АПРИЛ 2022. ГОДИНЕ

БРОЈ: 6/2022

ГРАДСКО ВЕЋЕ

13.

На основу члана 69. Закона о буџетском систему („Сл. гласник РС“ бр.54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013-испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015-др.закон, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021 и 118/21-др.закон,), члана 59. тачка 10, члана 136. Статута Града Кикинде („Сл.лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), и члана 8, 9. и 19. Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. год. са пројекцијама на 2023. и 2024.годину („Сл.лист Града Кикинде“ бр. 33/2021), Градско веће града Кикинде доноси:

РЕШЕЊЕ

о употреби средстава текуће буџетске резерве

Члан 1.

Из средстава утврђених Одлуком о буџету Града Кикинде за 2022. год. са пројекцијама за 2023. и 2024. годину („Сл.лист Града Кикинде“ бр. 33/2021) раздео 4, програм 15- Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009, функционална класификација 160, позиција 399 (399.1), економска класификација 499121-Текућа буџетска резерва, одобравају се средства Градској управи Града Кикинде у износу од **900.000,00** динара.

Члан 2.

Средства из члана 1. овог решења распоређују се, односно преносе Градској управи Града Кикинде:

- у износу од 900.000,00 динара на апропријацију у оквиру раздела 4, програм 11-Социјална и дечија заштита (шифра програма 0902), програмска активност 0002-Породични и домски смештај, функционална класификација 060, на позицију 285 (285.2)- Израда геолошких елабората за бунар у Мигрантском центру, економска класификација 424000 (424911). Током 2021.године Међународна организација за миграције извршила је грађевинске радове на изградњи бунара у Мигрантском центру о свом трошку а у складу са споразумом са градом Кикинда. Како је град Кикинда власник објекта званично је и инвеститор ових радова иако је сва пројектна и извођачка документација у Међународној организацији за миграције. Представници Града нису били укључени у сам ток изградње и нису обавештени о обавезама власника објекта-Града након изградње бунара. Након теренског обиласка геолошког инспектора запосленог у Покрајинском секретаријату за енергетику, грађевинарство и саобраћај Записником број 143-310-25/2021-03 од 07.02.2022.године наложене су мере за отклањање незаконитости. Ради испуњења законских обавеза потребно је да град Кикинда изради пројекат примењених геолошких истраживања подземних вода изворишта и Елаборат о резервама подземних вода изворишта, да изведе истражне радове, изради документацију у складу са добијеним резултатима и преда документацију комисији за утврђивање и оверу резерви.

Члан 3

О реализацији овог решења стараће се Секретаријат за финансије Града Кикинде.

Члан 4.

Ово решење објавити у „Службеном листу Града Кикинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-8/2022
Дана: 9.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

14.

На основу члана 69. Закона о буџетском систему („Сл. гласник РС“ бр.54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013-испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015-др.закон, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021 и 118/21-др.закон.), члана 59. тачка 10, члана 136. Статута Града Кикинде („Сл.лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), и члана 8, 9. и 19. Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. год. са пројекцијама на 2023. и 2024.годину („Сл.лист Града Кикинде“ бр. 33/2021), Градско веће града Кикинде доноси:

Р Е Ш Е Њ Е

о употреби средстава текуће буџетске резерве

Члан 1.

Из средстава утврђених Одлуком о буџету Града Кикинде за 2022. год. са пројекцијама за 2023. и 2024. годину („Сл.лист Града Кикинде“ бр. 33/2021) раздео 4, програм 15- Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0009, функционална класификација 160, позиција 399 (399.1), економска класификација 499121-Текућа буџетска резерва, одобравају се средства Градској управи Града Кикинде у износу од **550.000,00** динара.

Члан 2.

Средства из члана 1. овог решења распоређују се, односно преносе Градској управи Града Кикинде: у износу од 550.000,00 динара на апропријацију у оквиру раздела 4, глава 3-Центар за стручно усавршавање Кикинда, програм 10-Средње образовање (шифра програма 2004), програмска активност 0012-Функционисање установа за стручно усавршавање запослених, функционална класификација 950, на позицију 501 (501.3)- Израда техничке документације за доградњу постојећег објекта, економска класификација 511000 (511451). Услед повећаног обима посла Центар за стручно усавршавање је конкурисао на конкурс Министарства просвете, науке и технолошког развоја за доградњу постојећег објекта, те је за комплетирање пројекта потребна израда техничке документације(Пројекта за грађевинску дозволу и Пројекта за извођење).

Члан 3

О реализацији овог решења стараће се Секретаријат за финансије Града Кикинде.

Члан 4.

Ово решење објавити у „Службеном листу Града Кикинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

15.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број III – 07-320-18/2022 од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинде („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К
ЗА УЧЕШЋЕ ГРАДА КИКИНДЕ У СУФИНАНСИРАЊУ РЕГРЕСА ЗА РЕПРОДУКТИВНИ МАТЕРИЈАЛ
(вештачко осемењавање)

Члан 1.

Овим правилником утврђује се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за учешће Града Кикинде у суфинансирању регреса за репродуктивни материјал.

Члан 2.

-Планирана средства-

Укупан износ за ову мере је 1.000.000,00 динара. Интензитет помоћи мере Регреса за репродуктивни материјал (вештачко осемењавање) је у максималном износу до 50.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 90% од укупног износа без ПДВ-а.

Члан 3.

-Општи критеријуми -

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају регистрована пољопривредна газдинства (физичка лица) – у активном статусу са седиштем на територији Града Кикинде.

Члан 4.

-Специфични критеријуми-

При реализацији ове мере корисник је у обавези да испуни опште критеријуме, као и да није користио подстицаје за исту сврху од стране АПВ и/или Министарства пољопривреде, шумарства и водопривреде Републике Србије.

Члан 5.

-Документација-

За остваривање права на бесповратна средства корисник доставља следећу документацију:

- Образац захтева за предметну набавку са изјавом да нису коришћени подстицаји за исту намену из других јавних извора финансирања (преузети у Услужном центру Градске управе)
 - Потврду о активном статусу регистрованог пољопривредног газдинства
 - Фотокопија личне карте подносиоца пријаве (уколико је чипована – прочитати)
 - Фотокопију наменског рачуна подносиоца захтева
 - Доказ о регулисаним пореским и другим доспелим обавезама из јавних прихода (Прибавља се по службеној дужности уз претходно потписану сагласност)
 - Фотокопије картона за вештачко осемењавање (признаница) о извршеном плаћању за вештачко осемењавање.
- Прихватају се фотокопије картона за вештачко осемењавање (признаница) од 01.12.2021. године
- Извод из регистра пољопривредних газдинстава о сточном фонду (говеда) који издаје Управа за трезор
 - Подаци о газдинству које издаје надлежна ветеринарска станица

Члан 6.

-Начин достављања пријава-

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинде, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул. Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинде.

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на јавни позив, за доделу средстава из Програма подршке за спровођење пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде у 2022. години.

Члан 7.

-Комисија-

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задаци Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 8.

- Коришћења средстава-

Средства за подршку инвестиција по овом позиву додељују се бесповратно.

Бесповратна средства исплаћују се, на текући рачун корисника подстицаја отворен код пословне банке, а након реализације инвестиције тј. након достављања рачуна са спецификацијом за набављену инвестицију.

Исплата бесповратних средстава врши се по редоследу подношења захтева, а до утрошка планираних средстава, односно најкасније до краја 2022. године.

Жалбе на решење о одбијању захтева могу се изјавити Градском већу Града Кикинде, писменим путем, у року од 15 дана од пријема истог.

Члан 9.

-Рок за подношење захтева-

Рок за подношење захтева је од дана објављивања Јавног позива за предметну меру подршке у недељним локалним новинама „Нове Кикиндске новине“ па до 01.12.2022. године.

Члан 10.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед домаћинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 11.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Ки-кинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

16.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број ПП-07-320-18/2022. од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинде („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К

ЗА УЧЕШЋЕ ГРАДА КИКИНДЕ У СУБВЕНЦИОНИСАЊУ КРАТКОРОЧНИХ КРЕДИТА ЗА РЕГИСТРОВАНА ПОЉОПРИВРЕДНА ГАЗДИНСТВА

Члан 1.

Овим правилником утврђује се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за учешће Града Кикинде у субвенционисању накнаде обраде кредита и камате за набавку обртних средстава.

Члан 2.

-Планирана средства-

Укупан износ за ову меру је 1.000.000,00 динара. Интензитет помоћи по кориснику износи 100% трошкова накнаде везаних за обраду кредита, као и целокупан износ камате кредита за обртна средства за кредите од 100.000,00 до 500.000,00 динара.

Члан 3.

-Административна процедура-

Град Кикинда ће објавити Јавни позив свим банкама које послују на територији Града. У Јавном позиву биће одређене смернице, каматна стопа, висина пратећих накнада које ће морати да испуне банке уколико желе да се јаве на позив Града. Након потписивања уговора са банкама, пољопривредни произвођачи ће моћи да користе ову меру до утрошка средства предвиђених буџетом по редоследу подношења захтева а најкасније до 01.12.2022.године. Банке ће бити дужне да пре потписивања уговора (односно одобравања кредита) са пољопривредником, прибави сагласност Града Кикинде у погледу намене кредита потенцијалног корисника. Пословна банка склапа уговор са корисником за кога је предходно прибавила сагласност Града Кикинде и исплаћује новац на рачун корисника подстицаја.

Банка доставља Граду Кикинди Захтев за одобрење субвенционисане накнаде за све одobreне захтеве. Захтев мора садржати списак корисника којима су кредити одобрени и износ накнаде по сваком одобреном кредиту. Краткорочни кредити се одобравају на период од једне године (12 месеци). Краткорочни кредити са накнадом која се субвенционише одобраваће се за реализацију текућих сезонских активности у пољопривредној производњи према датим критеријумима.

Члан 4.

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају физичка лица, са регистрованим пољопривредним газдинством, са територије Града Кикинде, односно да носилац пољопривредног газдинства има пребивалиште на територији Града Кикинде, као и да поседују доказ о регулисаним пореским и другим доспелим обавезама из јавних прихода.

Члан 5.**-Начин достављања пријава-**

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинда, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул.Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинда.

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на јавни позив.

Члан 6.**-Комисија-**

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задаци Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 7.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед домаћинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 8.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Кикинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

17.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број III – 07-320-18/2022. од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинда („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К
ЗА УЧЕШЋЕ ГРАДА КИКИНДЕ У СУФИНАНСИРАЊУ МЕРА ИНВЕСТИЦИЈЕ У ФИЗИЧКУ ИМОВИНУ
ПОЉОПРИВРЕДНИХ ГАЗДИНСТАВА

Члан 1.

Овим правилником утврђује се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за мере инвестиција у физичку имовину пољопривредних газдинстава:

-Листа инвестиција -

I	Подизање нових или обнављање постојећих (крчење и подизање) вишегодишњих засада воћака, хмеља и винове лозе
II	Подизање и опремање пластеника за производњу поврћа, воћа, цвећа и расадничку производњу
III	Машине, уређаји и опрема за наводњавање усева
IV	Набавка нових пчелињих друштава
V	Набавка опреме за пчеларство

Члан 2.

-Планирана средства-

Укупна бесповратна средства која се додељују за ову меру износе :

- 1. Подизање нових или обнављање постојећих (крчење и подизање) вишегодишњих засада воћака, хмеља и винове лозе** – Укупно средстава: 500.000,00 динара, у максималном износу до 100.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 80% од укупног износа без ПДВ-а.
- 2. Набавка опреме и/или материјала за повртарску производњу и производњу јагодастог воћа, као и расадничарску производњу и цвећарство у заштићеном и полузаштићеном простору (набавка конструкција за пластенике и стакленике, високо квалитетних вишегодишњих, вишеслојних фолија за пластенике)** – Укупно средстава: 600.000,00 динара - у максималном износу до 60.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 80% од укупног износа без ПДВ-а.
- 3. Машине, уређаји и опрема за наводњавање усева** – Укупно средстава: 2.000.000,00 динара, у максималном износу до 40.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 90% од укупног износа без ПДВ-а.
- 4. Набавка опреме за пчеларство** - Укупно средстава: 1.000.000,00 динара, у максималном износу до 35.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 100% од укупног износа без ПДВ-а.
- 5. Набавка нових пчелињих друштава** – Укупно средстава: 400.000,00 динара – у максималном износу до 25.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 90% од укупног износа без ПДВ-а.

Члан 3.

-Општи критеријуми –

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају:

- 1) Физичка лица – носиоци регистрованих пољопривредних газдинстава са активним статусом и пребивалиштем на територији Града Кикинде;
- 2) За инвестицију за коју подноси захтев, не сме користити подстицаје по неком другом основу (субвенције, подстицаји, донације), односно да иста инвестиција није предмет другог поступка за коришћење подстицаја, осим подстицаја у складу са посебним прописом којим се уређује кредитна подршка регистрованим пољопривредним газдинствима;
- 3) Да наменски користи и не отуђи нити да другом лицу на коришћење инвестицију која је предмет захтева у периоду од пет година од дана набавке опреме, машина и механизације;
- 4) Добављач и подносилац захтева не представљају повезана лица при чему се повезаним лицима, у смислу овог Програма, сматрају: носилац и чланови породичног пољопривредног газдинства, супружници, ванбрачни партнери, крвни сродници у правој линији, крвни сродници у побочној линији закључно са трећим степеном родства, сродници по тазбини до другог степена родства, усвојилац и усвојеник, лица

између којих је извршен пренос управљачких права и лица која су повезана у смислу закона којим се уређује порез на добит правних лица.

Члан 4.

-Специфични критеријуми-

- 1) **Сектор воће, грожђе, поврће (укључујући печурке) и цвеће**- У сектору производње воћа, грожђа, поврћа, хмеља и цвећа, прихватљиви корисници треба да у РПГ имају уписано пољопривредно земљиште под производњом одговарајућих биљних култура; - имају: мање од 2 ха јагодичастог воћа и хмеља; односно мање од 5 ха другог воћа, односно 0,1- 50 ха цвећа, односно до 2 ха винове лозе; - имају мање од 0,5 ха пластеника или мање од 3 ха производње поврћа на отвореном простору; у случају подизања нових или обнављања постојећих (крчење и подизање) производних (са наслоном) и матичних засада воћака и винове лозе, имају, на крају инвестиције: 0,1-50ха јагодастих врста воћака и хмеља, 0,3-100 ха другог воћа, до 2 ха винове лозе; - за инвестиције везане за производњу грожђа, буду уписани и у Виноградарски регистар, у складу са законом којим се уређује област виноградарства и винарства; - за инвестиције везане за производњу садног материјала, буду уписани и у Регистар произвођача садног материјала, у складу са законом којим се уређује област производње садног материјала.
- 2) **Набавка опреме за пчеларство** -У сектору пчеларства прихватљиви корисници треба да имају 5-500 кошница пријављених у Централној бази података о обележавању животиња код Управе за ветерину.

Члан 5.

-Прихватљиви трошкови-

Прихватљиви трошкови у оквиру инвестиције Набавка опреме, машине и уређаја за наводњавање усева су набавка пумпе за наводњавање усева или комплетног система „кап по кап“ са пратећом опремом или бушење бунара дубине до 50м.

У оквиру једног захтева могуће је суфинасирати набавку једне пумпе за наводњавање усева или бушење једног бунара дубине до 50м на газдинству.

Бунар дубине до 50м могуће је избушити искључиво на парцели која је у власништву подносиоца захтева.

Корисник може поднети само један захтев у оквиру мере Набавка опреме, машине и уређаја за наводњавање усева.

Члан 6.

-Документација-

За остваривање права на бесповратна средства корисник доставља следећу документацију:

- Образац захтева за предметну набавку са изјавом да нису коришћени подстицаји за исту намену из других јавних извора финансирања (преузети у Услужном центру Градске управе)
- Потврду о активном статусу регистрованог пољопривредног газдинства
- Фотокопија личне карте подносиоца пријаве (уколико је чипована – прочитати)
- Фотокопију наменског рачуна подносиоца захтева
- Доказ о регулисаним пореским и другим доспелим обавезама из јавних прихода (Прибавља се по службеној дужности уз претходно потписану сагласност)
- Извод из Регистра пољопривредних газдинстава који издаје Управа за трезор (извод из Регистра о структури биљне производње или извод о сточном фонду у зависности за коју меру се подноси захтев)
- Рачун са спецификацијом (Фактура/Готовински рачун/Купопродајни уговор оверен од стране нотара) за предметну набавку и доказом о уплати. **За меру Подизање нових или обнављање постојећих (крчење и подизање) вишегодишњих засада винове лозе прихватају се рачуни од 01.11.2021. године**

Члан 7.

-Начин достављања пријава-

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинда, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул. Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинда .

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на јавни позив, за доделу дела средстава из Програма подршке за спровођење пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде у 2022. години.

Члан 8.

-Комисија-

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задаци Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 9.

- Коришћења средстава-

Средства за подршку инвестиција по овом позиву додељују се бесповратно.

Бесповратна средства исплаћују се, на текући рачун корисника подстицаја отворен код пословне банке, а након реализације инвестиције тј. након достављања рачуна са спецификацијом за набављену инвестицију.

Исплата бесповратних средстава врши се по редоследу подношења захтева, а до утрошка планираних средстава. Жалбе на решење о одбијању захтева могу се изјавити Градском већу Града Кикинде, писменим путем, у року од 15 дана од пријема истог.

Члан 10.

-Рок за подношење захтева-

Рок за подношење захтева је од дана објављивања Јавног позива за предметну меру подршке у недељним локалним новинама „Нове Кикиндске новине“ па до 01.12.2022. године.

Члан 11.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед недомашинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 12.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Ки-кинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

18.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број III – 07-320-18/2022. од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинде („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К **ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ПОДРШКЕ УСПОСТАВЉАЊА И ЈАЧАЊА УДРУЖЕЊА У ОБЛАСТИ** **ПОЉОПРИВРЕДЕ**

Члан 1.

Овим правилником утврђују се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за меру подршке успостављања и јачања удружења у области пољопривреде.

Члан 2.

-Планирана средства-

Укупна бесповратна средства која се додељују за ову меру износе 500.000,00 динара, у максималном износу до 80.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 100% од укупног износа.

Члан 3.

-Општи критеријуми -

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају:

Удружења пољопривредника, Удружења грађана која се баве делатностима из области пољопривреде и руралног развоја уз доказ о регистрацији и активном статусу Удружења. Потребно је да су регистровани на територији Града Кикинде и да својим деловањем утичу на рурални развој и побољшање пољопривредне производње.

Члан 4.

-Документација-

За остваривање права на бесповратна средства корисник доставља следећу документацију:

- Образац пријаве са описом пројекта (Услужни центар градске управе)
- Доказ о регистрацији и активном статусу Удружења (неопходно је да су регистровани на територији града Кикинде и да својим деловањем утичу на рурални развој и побољшање пољопривредне производње)
- Копија текућег рачуна удружења
- Копија статута удружења

Члан 5.

-Начин достављања пријава-

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинде, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул. Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинде .

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на Јавни позив, за доделу средстава из Програма подршке за спровођење пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде у 2022. години.

Члан 6.

-Комисија-

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задаци Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 7.

- Коришћења средстава-

Средства за подршку инвестиција по овом позиву додељују се бесповратно.

Бесповратна средства исплаћују се, на текући рачун корисника подстицаја отворен код Управе за трезор.

Исплата бесповратних средстава врши се по редоследу подношења захтева, а до утрошка планираних средстава.

Жалбе на решење о одбијању захтева могу се изјавити Градском већу Града Кикинде, писменим путем , у року од 15 дана од пријема истог.

Члан 8.

-Рок за подношење захтева-

Рок за подношење захтева је од дана објављивања Јавног позива за предметну меру подршке у недељним локалним новинама „Нове Кикиндске новине“ па до 01.12.2022. године.

Члан 9.

Удружења којима су одобрена средства за реализацију пројекта имају обавезу да у току или након реализације пројекта нагласе да су средства за реализацију наведеног пројекта добијена од Града Кикинде.

Члан 10.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед домаћинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 11.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Ки-кинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

19.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број III – 07-320-18/2022. од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинда („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К
ЗА РЕФУНДАЦИЈУ ТРОШКОВА ОСИГУРАЊА УСЕВА, ПЛОДОВА, ВИШЕГОДИШЊИХ ЗАСАДА И
РАСАДНИКА

Члан 1.

Овим правилником утврђује се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за рефундацију трошкова у оквиру мере управљање ризицима.

Члан 2.**-Планирана средства-**

Укупна бесповратна средства која се додељују за ову меру износе 3.000.000,00 динара. Интензитет помоћи износи 30% од износа премије осигурања а максимално 35.000,00 динара по захтеву (без ПДВ-а).

Члан 3.**-Општи критеријуми -**

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају:

Регистрована пољопривредна газдинства (физичка лица) – у активном статусу са седиштем на територији Града Кикинде са активним статусом и са пребивалиштем и производњом на територији Града Кикинде.

Члан 4.**-Документација-**

За остваривање права на бесповратна средства корисник доставља следећу документацију:

- Образац захтева за предметну набавку (преузети у Услужном центру Градске управе)
- Потврду о активном статусу регистрованог пољопривредног газдинства
- Фотокопија личне карте подносиоца пријаве (уколико је чипована – прочитати)
- Фотокопију наменског рачуна подносиоца захтева
- Доказ о регулисаним пореским и другим доспелим обавезама из јавних прихода (Прибавља се по службеној дужности уз претходно потписану сагласност)
- Фотокопију полисе осигурања
- Потврда о уплати осигурања
- Списак осигураних парцела по културама
- Извод регистра о структури биљне производње који издаје Управа за Трезор

Члан 5.**-Начин достављања пријава-**

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинда, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул.Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинда .

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на јавни позив, за доделу средстава из Програма подршке за спровођење пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде у 2022. години.

Члан 6.
-Комисија-

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задаци Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 7.
- Коришћења средстава-

Средства за подршку инвестиција по овом позиву додељују се бесповратно.

Бесповратна средства исплаћују се, на текући рачун корисника подстицаја отворен код пословне банке, а након реализације инвестиције тј. након достављања рачуна са спецификацијом за набављену инвестицију.

Исплата бесповратних средстава врши се по редоследу подношења захтева, а до утрошка планираних средстава.

Жалбе на решење о одбијању захтева могу се изјавити Градском већу Града Кикинде, писменим путем, у року од 15 дана од пријема истог.

Члан 8.
-Рок за подношење захтева-

Рок за подношење захтева је од дана објављивања Јавног позива за предметну меру подршке у недељним локалним новинама „Нове Кикиндске новине“ па до 01.12.2022. године.

Члан 9.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед домаћинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 10.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Ки-кинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

20.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број III – 07-320-18/2022. од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинде („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К
ЗА СУБВЕНЦИОНИСАЊЕ ОЧУВАЊА БИЉНИХ И ЖИВОТИЊСКИХ ГЕНЕТИЧКИХ РЕСУРСА

Члан 1.

Овим правилником утврђује се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за меру субвенционисања очувања животињских генетичких ресурса.

Члан 2.**-Планирана средства-**

Укупна бесповратна средства која се додељују за ову меру износе 250.000,00 динара, у максималном износу до 20.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 100% од укупног износа без ПДВ-а.

Члан 3.**-Општи критеријуми -**

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају:

- 1) Носиоци комерцијалног породичног пољопривредног газдинства – физичка лица са територије Града Кикинде која врше набавку живине расе Банатског голошијана.

Члан 4.**-Документација-**

За остваривање права на бесповратна средства корисник доставља следећу документацију:

- Образац захтева за предметну набавку са изјавом да нису коришћени подстицаји за исту намену из других јавних извора финансирања (преузети у Услужном центру Градске управе)
- Потврду о активном статусу регистрованог пољопривредног газдинства
- Фотокопија личне карте подносиоца пријаве (уколико је чипована – прочитати)
- Фотокопију наменског рачуна подносиоца захтева
- Доказ о регулисаним пореским и другим доспелим обавезама из јавних прихода (Прибавља се по службеној дужности уз претходно потписану сагласност)
- Рачун са спецификацијом (Фактура/Готовински рачун) о набавци живине расе Банатски голошијан и доказом о уплати

Члан 5.**-Начин достављања пријава-**

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинде, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул. Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинде .

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на јавни позив, за доделу средстава из Програма подршке за спровођење пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде у 2022. години.

Члан 6.**-Комисија-**

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задаци Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 7.**- Коришћења средстава-**

Средства за подршку инвестиција по овом позиву додељују се бесповратно.

Бесповратна средства исплаћују се, на текући рачун корисника подстицаја отворен код пословне банке, а након реализације инвестиције тј. након достављања рачуна са спецификацијом за набављену инвестицију.

Исплата бесповратних средстава врши се по редоследу подношења захтева, а до утрошка планираних средстава.

Жалбе на решење о одбијању захтева могу се изјавити Градском већу Града Кикинде, писменим путем , у року од 15 дана од пријема истог.

Члан 8.**-Рок за подношење захтева-**

Рок за подношење захтева је од дана објављивања Јавног позива за предметну меру подршке у недељним локалним новинама „Нове Кикиндске новине“ па до 01.12.2022. године.

Члан 9.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед домаћинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 10.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Кикинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

21.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број П-07-320-18/2022. од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинде („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К ЗА СУБВЕНЦИОНИСАЊЕ ИНВЕСТИЦИЈЕ У ИЗГРАДЊУ И / ИЛИ ОПРЕМАЊЕ ОБЈЕКТА ЗА ОБАВЉАЊЕ ТРАДИЦИОНАЛНИХ ЗАНАТА

Члан 1.

Овим правилником утврђује се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за меру субвенционисања инвестиција у изградњу и/или опремање објекта за обављање традиционалних заната.

Члан 2.

-Планирана средства-

Укупна средства планирана за меру Инвестиције у изградњу и/или опремање објекта за обављање традиционалних заната износе 500.000,00 динара. Интензитет помоћи износи 80% од укупног износа без ПДВ-а, а максимално до 100.000,00 динара по кориснику.

Члан 3.

-Прихватљиви трошкови-

Прихватљиви трошкови у оквиру инвестиције у изградњу и/или опремање објекта за обављање традиционалних заната су набавка опреме, машина и сировине за унапређење пословања.

Члан 4.

-Општи критеријуми -

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају:

- 1) физичко лице - носилац регистрованог породичног пољопривредног газдинства;
- 2) предузетник;
- 3) правно лице.

Члан 5.

-Документација-

За остваривање права на бесповратна средства корисник доставља следећу документацију:

- Образац захтева за предметну набавку са изјавом да нису коришћени подстицаји за исту намену из других јавних извора финансирања (преузети у Услужном центру Градске управе)
- Извод из АПР-а, доказ о активном статусу (не старији од 6 месеци) – правно лице/предузетник

- Потврда да је подносилац захтева регистрован за очување старих, традиционалних, уметничких заната у складу са Правилником о одређивању послова који се сматрају старим уметничким занатима, односно пословима домаће радиности, начину сертификавања истих и вођењу посебне евиденције издатих сертификата
- Фотокопија личне карте подносиоца пријаве (уколико је чипована – прочитати)
- Фотокопију трезорског текућег рачуна подносиоца захтева
- Доказ о регулисаним пореским и другим доспелим обавезама из јавних прихода (Прибавља се по службеној дужности уз претходно потписану сагласност)
- Рачун са спецификацијом (Фактура/Готовински рачун) за предметну набавку и доказом о уплати

Члан 6.

-Начин достављања пријава-

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинде, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул. Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинде .

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на јавни позив, за доделу средстава из Програма подршке за спровођење пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде у 2022. години.

Члан 7.

-Комисија-

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задаци Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 8.

- Коришћења средстава-

Средства за подршку инвестиција по овом позиву додељују се бесповратно.

Бесповратна средства исплаћују се, на текући рачун корисника подстицаја отворен код пословне банке, а након реализације инвестиције тј. након достављања рачуна са спецификацијом за набављену инвестицију.

Исплата бесповратних средстава врши се по редоследу подношења захтева, а до утрошка планираних средстава.

Жалбе на решење о одбијању захтева могу се изјавити Градском већу Града Кикинде, писменим путем , у року од 15 дана од пријема истог.

Члан 9.

-Рок за подношење захтева-

Рок за подношење захтева је од дана објављивања Јавног позива за предметну меру подршке у недељним локалним новинама „Нове Кикиндске новине“ па до 01.12.2022. године.

Члан 10.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед домаћинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 11.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Кикинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

22.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број III-07-320-18/2022. од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинде („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К ЗА ПОДРШКУ МЛАДИМА У РУРАЛНИМ ПОДРУЧЈИМА

Члан 1.

Овим правилником утврђује се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за меру подршка младима у руралним подручјима.

Члан 2.

-Планирана средства-

Укупна бесповратна средства која се додељују за ову меру износе 1.500.000,00 динара, у максималном износу до 150.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 50% од укупног износа без ПДВ-а.

Члан 3.

-Прихватљиви трошкови-

Прихватљиви трошкови у оквиру мере Подршка младима у руралним подручјима су набавка машине, опреме и уређаја који се користе у ратарској, воћарској, повртарској и сточарској производњи.

Члан 4.

-Општи критеријуми -

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају:

- 1) физичко лице - носилац регистрованог породичног пољопривредног газдинства у активном статусу са седиштем у једном од девет села на територији Града Кикинде
- 2) да је носилац регистрованог пољопривредног газдинства старости до 40 година
- 3) да је носилац регистрованог пољопривредног газдинства пријављен најмање три године од дана подношења захтева на адреси становања у једном од девет села на територији Града Кикинде
- 4) за инвестицију за коју подноси пријаву на конкурс, не користи подстицаје по неком другом основу (субвенције, подстицаји, донације), односно ако иста инвестиција није предмет другог поступка за коришћење подстицаја, осим подстицаја у складу са посебним прописом којим се уређује кредитна подршка регистрованим пољопривредним газдинствима
- 5) нема доспелих неизмирених обавеза по основу јавних прихода
- 6) наменски користи и не отуђи нити да другом лицу на коришћење инвестицију која је предмет захтева

Члан 5.

-Специфични критеријуми-

Специфични услови за остваривање права на подстицаје су, да корисник:

- 1) да носилац регистрованог пољопривредног газдинства у свом власништву има до 10 хектара земље
- 2) уколико се пољопривредно газдинство бави узгојом стоке, у свом власништву може имати до 30 грла говеда, до 50 грла оваца/коза и до 50 грла свиња
- 3) уколико се пољопривредно газдинство бави воћарством, виноградарством, повртарством или цвећарством, у свом власништву може имати до 1 ha јагодичастог воћа и хмеља; односно мање од 3 ha другог воћа, односно 0,1- 5 ha цвећа, односно до 2 ha винове лозе; - имају мање од 0,5 ha пластеника или мање од 3 ha производње поврћа на отвореном простору; - у случају подизања нових или обнављања постојећих (крчење и подизање) производних (са наслоном) и матичних засада воћака и винове лозе, имају, на крају инвестиције: 0,1-5 ha јагодистих врста воћака и хмеља, 0,3-5 ha другог воћа, до 2 ha винове лозе; - за инвестиције везане за производњу грозђа, буду уписани и у Виноградарски регистар, у складу са законом којим се уређује област виноградарства и винарства; - за инвестиције везане за производњу садног материјала, буду уписани и у Регистар произвођача садног материјала, у складу са законом којим се уређује област производње садног материјала
- 4) уколико се пољопривредно газдинство бави пчеларством у свом власништву могу да имају до 30 кошница пријављених у Централној бази података о обележавању животиња код Управе за ветерину

Члан 6.**-Документација-**

За остваривање права на бесповратна средства корисник доставља следећу документацију:

- Образац захтева за предметну набавку са изјавом да нису коришћени подстицаји за исту намену из других јавних извора финансирања (преузети у Услужном центру Градске управе)
- Потврду о активном статусу регистрованог пољопривредног газдинства
- Фотокопија личне карте подносиоца пријаве (уколико је чипована – прочитати)
- Фотокопију наменског рачуна подносиоца захтева
- Доказ о месту пребивалишта за последње три године-издаје МУП
- Доказ о регулисаним пореским и другим доспелим обавезама из јавних прихода (Прибавља се по службеној дужности уз претходно потписану сагласност)
- Извод из Регистра пољопривредних газдинстава који издаје Управа за трезор (извод из Регистра о структури билансе производње или извод о сточном фонду у зависности за коју инвестицију се подноси захтев)
- Рачун са спецификацијом (Фактура/Готовински рачун/Купопродајни уговор оверен од стране нотара) за предметну набавку и доказом о уплати

Члан 7.**-Начин достављања пријаве-**

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинда, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул. Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинда .

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на јавни позив, за доделу средстава из Програма подршке за спровођење пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде у 2022. години.

Члан 8.**-Комисија-**

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задаци Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 9.**- Коришћења средстава-**

Средства за подршку инвестиција по овом позиву додељују се бесповратно.

Бесповратна средства исплаћују се, на текући рачун корисника подстицаја отворен код пословне банке, а након реализације инвестиције тј. након достављања рачуна са спецификацијом за набављену инвестицију.

Исплата бесповратних средстава врши се по редоследу подношења захтева, а до утрошка планираних средстава.

Жалбе на решење о одбијању захтева могу се изјавити Градском већу Града Кикинде, писменим путем , у року од 15 дана од пријема истог.

Члан 10.**-Рок за подношење захтева-**

Рок за подношење захтева је од дана објављивања Јавног позива за предметну меру подршке у недељним локалним новинама „Нове Кикиндске новине“ па до 01.12.2022. године.

Члан 11.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед домаћинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 12.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Ки-кинде“.

Република Србија

Аутономна покрајина Војводина

ГРАД КИКИНДА

ГРАДСКО ВЕЋЕ

Број: П-06-9/2022

Дана: 25.3.2022. године

К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК

Никола Лукач, с.р.

23.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број III-07-320-18/2022. од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинда („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К**ЗА УЧЕШЋЕ ГРАДА КИКИНДЕ У СУФИНАНСИРАЊУ ИНВЕСТИЦИЈА КОЈЕ СЕ ОДНОСЕ НА НАБАВКУ ОПРЕМЕ ЗА УЗОРКОВАЊЕ, ПРИЈЕМ, ПРЕРАДУ, ПУЊЕЊЕ И ПАКОВАЊЕ ПРОИЗВОДА ОД МЛЕКА; НАБАВКУ ОПРЕМЕ И УРЕЂАЈА ЗА СУШЕЊЕ ВОЋА, ПОВРЋА И ГРОЖЂА, КАО И ЊИХОВИХ ПРОИЗВОДА; НАБАВКУ ОПРЕМЕ ЗА ПРОИЗВОДЊУ ВИНА, РАКИЈА И ДРУГИХ АЛКОХОЛНИХ ПИЋА, КАО И ОПРЕМЕ ЗА ДЕГУСТАЦИОНЕ САЛЕ****Члан 1.**

Овим правилником утврђују се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за меру Економске активности у циљу подизања конкурентности у смислу додавања вредности кроз прераду као и на увођење и сертификација система безбедности и квалитета хране, органских производа и производа са ознаком географског порекла на газдинствима.

Члан 2.**-Планирана средства-**

Укупна бесповратна средства која се додељују за ову меру износе :

Набавка опреме за производњу вина, ракија и других алкохолних пића, као и опреме за дегустационе сале: Укупна средства- 350.000,00 динара интензитет помоћи износи 80% од укупног износа без ПДВ-а, а максимално 35.000,00 динара по кориснику.

Набавка опреме и уређаја за сушење воћа, поврћа и грожђа, као и њихових производа: Укупна средства- 300.000,00 динара. - интензитет помоћи износи 50% од укупног износа без ПДВ-а, а максимално 100.000,00 динара по кориснику.

Набавка опреме за узорковање, пријем, прераду, пуњење и паковање млека и производа од млека: Укупна средства- 300.000,00 динара- интензитет помоћи износи 150.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 50% од укупног износа без ПДВ-а .

Члан 3.**-Општи критеријуми -**

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају:

- 1) Регистрована пољопривредна газдинства (физичка лица) – у активном статусу са седиштем на територији Града Кикинде.

Члан 4.**-Специфични критеријуми-**

У оквиру инвестиције које се тичу прераде на газдинству (мера Набавка опреме за производњу вина, ракија и других алкохолних пића, као и опреме за дегустационе сале) подршку могу да очекују и они произвођачи вина који ће на крају инвестиције бити уписани у Винарски регистар и поседују капацитет објекта до 20.000 литара. За произвођаче производа од крављег млека капацитет фарме за производњу млека не сме да буде већи од 4000 литара недељно, а за произвођаче производа од козијег и овчијег млека, капацитет фарме за производњу млека не сме да буде већи од 2000 литара недељно.

Члан 5.**-Документација-**

За остваривање права на бесповратна средства корисник доставља следећу документацију:

- Образац захтева за предметну набавку са изјавом да нису коришћени подстицаји за исту намену из других јавних извора финансирања (преузети у Услужном центру Градске управе)
- Потврду о активном статусу регистрованог пољопривредног газдинства
- Фотокопија личне карте подносиоца пријаве (уколико је чипована – прочитати)
- Фотокопију наменског рачуна подносиоца захтева
- Доказ о регулисаним пореским и другим доспелим обавезама из јавних прихода (Прибавља се по службеној дужности уз претходно потписану сагласност)
- Рачун са спецификацијом (Фактура/Готовински рачун) за предметну набавку и доказом о уплати
- Извод из Регистра пољопривредних газдинстава о сточном фонду који издаје Управа за трезор (Само за меру Набавка опреме за узорковање, пријем, прераду, пуњење и паковање млека и производа од млека)

Члан 6.**-Начин достављања пријава-**

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинда, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул. Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинда.

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на јавни позив, за доделу средстава из Програма подршке за спровођење пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде у 2022. години.

Члан 7.**-Комисија-**

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задаци Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 8.**- Коришћења средстава-**

Средства за подршку инвестиција по овом позиву додељују се бесповратно.

Бесповратна средства исплаћују се, на текући рачун корисника подстицаја отворен код пословне банке, а након реализације инвестиције тј. након достављања рачуна са спецификацијом за набављену инвестицију.

Исплата бесповратних средстава врши се по редоследу подношења захтева, а до утрошка планираних средстава.

Жалбе на решење о одбијању захтева могу се изјавити Градском већу Града Кикинде, писменим путем, у року од 15 дана од пријема истог.

Члан 9.**-Рок за подношење захтева-**

Рок за подношење захтева је од дана објављивања Јавног позива за предметну меру подршке у недељним локалним новинама „Нове Кикиндске новине“ па до 01.12.2022. године.

Члан 10.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед домаћинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 11.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Ки-кинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

24.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број III-07-320-18/2022. од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинде („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К ЗА РЕФУНДАЦИЈУ ТРОШКОВА НЕШКОДЉИВОГ УКЛАЊАЊА УГИНУЛИХ ЖИВОТИЊА

Члан 1.

Овим правилником утврђују се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за меру рефундација трошкова нешкодљивог уклањања угинулих животиња.

Члан 2.

-Планирана средства-

Укупна бесповратна средства која се додељују за ову меру износе 800.000,00 динара, у максималном износу до 50.000,00 динара по кориснику, рефундацијом 100% од укупног износа без ПДВ-а.

Члан 3.

-Општи критеријуми -

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају:

- 1) Регистрована пољопривредна газдинства (физичка лица) – у активном статусу са седиштем на територији Града Кикинде.

Члан 4.

-Документација-

За остваривање права на бесповратна средства корисник доставља следећу документацију:

- Образац захтева за предметну набавку са изјавом да нису коришћени подстицаји за исту намену из других јавних извора финансирања (преузети у Услужном центру Градске управе)
- Потврду о активном статусу регистрованог пољопривредног газдинства
- Фотокопија личне карте подносиоца пријаве (уколико је чипована – прочитати)
- Фотокопију наменског рачуна подносиоца захтева
- Доказ о регулисаним пореским и другим доспелим обавезама из јавних прихода (Прибавља се по службеној дужности уз претходно потписану сагласност)
- Извештај ветеринара о угинућу животиње
- Рачун зоохигијенске службе за извршену услугу (фактура). Прихватају се рачуни од 01.12.2021. године
- Доказ о извршеној уплати по рачуну зоохигијенске службе

Члан 5.

-Начин достављања пријава-

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинде, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул.Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинде.

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на јавни позив, за доделу средстава из Програма подршке за спровођење пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде у 2022. години.

Члан 6.

-Комисија-

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задаци Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 7.**- Коришћења средстава -**

Средства за подршку инвестиција по овом позиву додељују се бесповратно.

Бесповратна средства исплаћују се, на текући рачун корисника подстицаја отворен код пословне банке, а након реализације инвестиције тј. након достављања рачуна са спецификацијом за набављену инвестицију.

Исплата бесповратних средстава врши се по редоследу подношења захтева, а до утрошка планираних средстава.

Жалбе на решење о одбијању захтева могу се изјавити Градском већу Града Кикинде, писменим путем, у року од 15 дана од пријема истог.

Члан 8.**-Рок за подношење захтева-**

Рок за подношење захтева је од дана објављивања Јавног позива за предметну меру подршке у недељним локалним новинама „Нове Кикинске новине“ па до 01.12.2022. године.

Члан 9.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед домаћинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 10.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Ки-кинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

25.

На основу члана 13. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју („Сл. гласник РС“, бр.10/2013, 142/2014, 103/2015 и 101/2016), Одлуке о буџету Града Кикинде за 2022. годину са пројекцијама на 2023. и 2024. годину („Сл. лист Града Кикинде“, број 33/2021), а у складу са Програмом подршке спровођења пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде број ПП-07-320-18/2022. од 02.02.2022. године, на основу члана 136. Статута Града Кикинде („Службени лист Града Кикинде“ бр. 4/2019), Градско веће Града Кикинде дана 25.3.2022. године, доноси

П Р А В И Л Н И К**О УЧЕШЋУ ГРАДА КИКИНДЕ У СУФИНАНСИРАЊУ ТРОШКОВА УСЛУГЕ СЕЛЕКЦИЈЕ ДОМАЋИХ ЖИВОТИЊА (ГОВЕДА, ОВАЦА И КОЗА)****Члан 1.**

Овим правилником утврђује се општи услови, критеријуми, права и обавезе корисника, као и начин расподеле средстава обезбеђених у буџету Града Кикинде за 2022. годину за меру суфинансирања трошкова услуге селекције домаћих животиња (говеда, оваца и коза).

Члан 2.**-Планирана средства-**

Укупна средства планирана за ову меру износе 1.000.000,00 динара. Интензитет помоћи износи 100% од укупног износа без ПДВ-а, а максимално 20.000,00 динара по кориснику који се бави говедарством, а 100% од укупног износа без ПДВ-а, а максимално 10.000,00 динара по кориснику који се бави овчарством или козарством.

Члан 3.**-Општи критеријуми -**

Право на подстицаје из члана 2. овог Правилника имају:

- 1) Регистрована пољопривредна газдинства (физичка лица) – у активном статусу са седиштем на територији Града Кикинде.

Члан 4.

-Документација-

За остваривање права на бесповратна средства корисник доставља следећу документацију:

- Образац захтева за предметну набавку са изјавом да нису коришћени подстицаји за исту намену из других јавних извора финансирања (преузети у Услужном центру Градске управе)
- Потврду о активном статусу регистрованог пољопривредног газдинства
- Фотокопија личне карте подносиоца пријаве (уколико је чипована – прочитати)
- Фотокопију наменског рачуна подносиоца захтева
- Доказ о регулисаним пореским и другим доспелим обавезама из јавних прихода (Прибавља се по службеној дужности уз претходно потписану сагласност)
- Извод из регистра пољопривредних газдинстава о сточном фонду који издаје Управа за трезор
- Рачун основне и/или регионалне одгајивачке организације са доказом о уплати

Члан 5.

-Начин достављања пријава-

Документацију је неопходно доставити на писарницу Градске управе Кикинде, путем поште или лично, сваког радног дана до 15 часова, ул.Трг српских добровољаца бр. 12, Кикинде.

Комплетна конкурсна документација се доставља у једној затвореној коверти, са назнаком назива мере, за коју се подносилац захтева пријављује на јавни позив, за доделу средстава из Програма подршке за спровођење пољопривредне политике и политике руралног развоја Града Кикинде у 2022. години.

Члан 6.

-Комисија-

Разматрање поднетих захтева вршиће Комисија за спровођење мера подршке пољопривреди и руралном развоју за 2022. годину.

Комисију из става 1. овог члана посебним решењем образује Градоначелник Града Кикинде у року од десет дана од ступања на снагу овог правилника.

Задачи Комисије ближе ће бити одређени наведеним решењем из става 2. овог члана.

Комисија има право да утврди чињенично стање на терену, као и да тражи додатну документацију од подносиоца пријаве.

Члан 7.

- Коришћења средстава-

Средства за подршку инвестиција по овом позиву додељују се бесповратно.

Бесповратна средства исплаћују се, на текући рачун корисника подстицаја отворен код пословне банке, а након реализације инвестиције тј. након достављања рачуна са спецификацијом за набављену инвестицију.

Исплата бесповратних средстава врши се по редоследу подношења захтева, а до утрошка планираних средстава.

Жалбе на решење о одбијању захтева могу се изјавити Градском већу Града Кикинде, писменим путем, у року од 15 дана од пријема истог.

Члан 8.

-Рок за подношење захтева-

Рок за подношење захтева је од дана објављивања Јавног позива за предметну меру подршке у недељним локалним новинама „Нове Кикиндске новине“ па до 01.12.2022. године.

Члан 9.

Сви они са којима Град има лоше искуство услед неиспуњавања уговорених обавеза или услед домаћинског понашања према инвестицији, из претходног периода, немају право остваривања финансијске подршке.

Сва правна и физичка лица за које Комисија утврди да нису адекватно искористили добијена средства из буџета Града Кикинде, биће у обавези да добијена средства са затезном каматом врате у буџет Града Кикинде.

Члан 10.

Правилник ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу Града Ки-кинде“.

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: П-06-9/2022
Дана: 25.3.2022. године
К и к и н д а

ПРЕДСЕДНИК
Никола Лукач, с.р.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА**1.**

На основу одредаба члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 55. и 136. Статута града Кикинда („Сл. лист града Кикинде“, број: 4/2019), градоначелник града Кикинда, директор и председник репрезентативног синдиката Историјски архив Кикинда, дана 19.04.2022. године закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА ИСТОРИЈСКИ АРХИВ КИКИНДА
ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА**

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 1.**

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина Војводина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр 3/2022) ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Историјском архиву Кикинда (у даљем тексту: послодавац), као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице запослено у установи културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте установа културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Члан 3.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

Члан 4.

Уговор се непосредно примењује на све запослене.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**Члан 5.**

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 6.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор, или надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

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

III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА**Члан 7.**

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 8.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца,
2. Ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у коме се премешта мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, и обезбеђена накнада трошкова превоза цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случаја из става 1. овог члана, само уз свој пристанак.

Члан 9.

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;
- 6) 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 6) овог члана сматрају се: брачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 10.

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

Члан 11.

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 12.

О распореду радног времена, 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 13.

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

Послодавац је дужан да месечни распоред рада објави најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напушта радно место и просторије послодавца осим ако посебним прописима није другачије одређено.

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

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 14.

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

1. Годишњи одмор

Члан 15.

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

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

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

2) Образовања, 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 - пет радних 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 - четири радна дана;

(3) запосленом, са средњим образовањем - три радна дана;

(4) запосленом, који има нижи степен од средњег образовања - два радна дана;

3) Услови рада, и то:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком четири радна дана;

4) Доприноса на раду - до шест радних дана;

5) Здравствени и социјални статус запосленог

- Запосленом са инвалидитетом – 4 радна дана

- Самохраном родитељу до 15 година живота – 4 радна дана

- Запосленом са троје или више деце млађих од 15 година – 4 радна дана и

- Запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју – 4 радна дана.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се утврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 16.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до десет 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, односно усвојења 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, докторске тезе, 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;

13) вантелесне оплодње – 10 радних дана;

14) за решавање здравствених или нужних социјалних потреба малолетног детета до 12 година – 5 радних дана.

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 - три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до десет радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 13) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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 или неговања члана уже породице;

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

5) обављања приватних послова - до три радна дана;

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

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

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

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

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

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

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.

Уговором о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених 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 претходних 12 месеци, у складу Колективним уговором 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 писменом облику.

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, у складу са законом;

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

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

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

3. Накнада плате

Члан 24.

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 небезбеђивања безбедности и здравља на раду.

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

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате, а у складу са донетим важећим актима Владе РС.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 25.

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 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, као и за труднице, ако законом није друкчије одређено.

4. Накнада трошкова

Члан 26.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

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

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, при утврђивању стварних трошкова превоза, узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до краја месеца за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са предходим ставом овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борава ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Послодавац је дужан путне трошкове исплати након добијања потребних средстава за ту намену.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

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

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

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

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

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

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

5. Друга примања

Члан 27.

Запосленима припада право на исплату:

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

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

Члан 28.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

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

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

(3) здравствене рехабилитације запосленог;

(4) настанка теже инвалидности запосленог;

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

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

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

(8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

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

(10) поступка вантелесне оплодње – у висини највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

(11) за потребе побољшања здравственог стања запосленог у условима пандемије изазване Корона вирусом – највише до висине износа минималне потрошачке корпе који важи у месецу исплате, у складу са расположивим финансијским средствима.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана, постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (10) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

2) Јубиларне награде, и то:

- (1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
- (2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;
- (3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;
- (4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате;
- (5) за 40 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

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 1) подтач. 1-6. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 29.

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

Члан 30.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, у складу са важећим актима Владе Републике Србије.

О висини Божићне награде Оснивач и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Града Кикинде, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

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

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

Члан 31.

Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до двадесетог у месецу; други део до петог у месецу за текући 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 послодаваца 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) креативност;
- 5) самосталност у послу и иновације;
- 6) однос према раду.

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 послодаваца у складу са законом.

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодаваца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним 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, породичног 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 партнера раде у истој установи, једном од брачних партнера 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 партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 36.

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу

- (1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем-1 бод
- (2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе-0,35 бода

2. Стручна спрема

- (1) 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-30 бодова
- (2) 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-20 бодова
- (3) са средњим образовањем у трајању од четири године-15 бодова
- (4) 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-10 бодова

3. Резултати рада

- (1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима)-до 3 бода
- (2) учествовање на такмичењима и остварени резултати-до 3 бода

4. Имовно стање

- (1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-2 бода
- (2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-3 бода
- (3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-5 бодова

5. Здравствено стање

- (1) особа с инвалидитетом друге категорије-5 бодова
- (2) хронични и тешки болесници-3 бода
- (3) запослени који болује од професионалне болести-3 бода

6. Број деце на редовном школовању

- (1) ако запослени има једно дете на школовању-1 бод
- (2) ако запослени има два детета на школовању-3 бода
- (3) ако запослени има троје и више деце на школовању-5 бодова

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 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 плате, 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. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

- 1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;
- 2) 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;
- 3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

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 у висини која не може бити нижа од 1/3 зараде запосленог, односно 1/3 просечне плате по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ**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, 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 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 информисе 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, има право да присуствује 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 је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене најмање једном у две године.

Изузетно, послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком 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 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.

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 54.

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 55.

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

Члан 56.

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.

XI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и колективним уговором код послодавца.

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

Члан 58.

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 59.

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

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 61.

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

Члан 62.

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) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 63.

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

Ставови 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 64.

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 65.

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 с могућностима.

Члан 66.

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 67.

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

Члан 68.

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 69.

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.

У случају давања отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана послодавац је дужан да затражи мишљење комисије из члана 73. овог уговора.

Члан 70.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом у оквиру финансијског плана од најмање 0,50% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности у смислу превентивних лекарских прегледа и рекреативни одмор запослених у складу са законом, колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене, а према посебној одлуци Послодавца.

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 овог 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 листу града Кикинде".

Број: V-63-3/2022

Датум: 19. април 2022. године

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

Председник

Никола Радосавчев

ПОСЛОДАВАЦ

Директор

Милан Срдић

ОСНИВАЧ

Градоначелник

Никола Лукач

2.

На основу одредаба члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 55. и 136. Статута града Кикинда („Сл. лист града Кикинде“, број: 4/2019), градоначелник града Кикинда, директор и председник репрезентативног синдиката Културни центар Кикинда, дана 19.04.2022. године закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА КУЛТУРНИ ЦЕНТАР КИКИНДА
ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА**

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина Војводина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр 3/2022) ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Културном центру Кикинда (у даљем тексту: послодавац), као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице запослено у установи културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте установа културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Члан 3.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

Члан 4.

Уговор се непосредно примењује на све запослене.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

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 6.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор, или надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

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

III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 7.

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 8.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца,
2. Ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у коме се премешта мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, и обезбеђена накнада трошкова превоза цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случаја из става 1. овог члана, само уз свој пристанак.

Члан 9.

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;
 - 6) 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 6) овог члана сматрају се: брачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 10.

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

Члан 11.

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 12.

О распореду радног времена, 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 13.

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

Послодавац је дужан да месечни распоред рада објави најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напушта радно место и просторије послодавца осим ако посебним прописима није другачије одређено.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 14.

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

1. Годишњи одмор

Члан 15.

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

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

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

2) Образовања, 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 - пет радних 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 - четири радна дана;

(3) запосленом, са средњим образовањем - три радна дана;

(4) запосленом, који има нижи степен од средњег образовања - два радна дана;

3) Услова рада, и то:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком четири радна дана;

4) Доприноса на раду - до шест радних дана;

5) 5) Здравствени и социјални статус запосленог

- Запосленом са инвалидитетом – 4 радна дана

- Самохраном родитељу до 15 година живота – 4 радна дана

- Запосленом са троје или више деце млађих од 15 година – 4 радна дана и

- Запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју – 4 радна дана.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се утврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 16.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до десет 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, односно усвојења 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, докторске тезе, 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;

13) вантелесне оплодње – 10 радних дана;

14) за решавање здравствених или нужних социјалних потреба малолетног детета до 12 година – 5 радних дана.

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 - три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до десет радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 13) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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 или неговања члана уже породице;

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

5) обављања приватних послова - до три радна дана;

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

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

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

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

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

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

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.

Уговором о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених 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 претходних 12 месеци, у складу с колективним уговором 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 писменом облику.

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, у складу са законом;
- 4) времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

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

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

3. Накнада плате

Члан 24.

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.

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

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате, а у складу са донетим важећим актима Владе РС.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 25.

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 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, као и за труднице, ако законом није друкчије одређено.

4. Накнада трошкова

Члан 26.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

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

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, при утврђивању стварних трошкова превоза, узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до краја месеца за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са предходним ставом овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борава ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Послодавац је дужан путне трошкове исплати након добијања потребних средстава за ту намену.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

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

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

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

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

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

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

5. Друга примања

Члан 27.

Запосленима припада право на исплату:

- 1) отпремнине при одласку у пензију, у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;
- 2) накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни партнер, деца и родитељи) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 28.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана непрекидно;
- (2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
- (3) здравствене рехабилитације запосленог;
- (4) настанка теже инвалидности запосленог;
- (5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- (6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- (7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;
- (8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.
- (9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.
- (10) поступка вантелесне оплодње – у висини највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
- (11) за потребе побољшања здравственог стања запосленог у условима пандемије изазване Корона вирусом – највише до висине износа минималне потрошачке корпе који важи у месецу исплате, у складу са расположивим финансијским средствима.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана, постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (10) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

2) Јубиларне награде, и то:

- (1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
- (2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;
- (3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;
- (4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате;
- (5) за 40 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

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 1) подтач. 1-6. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 29.

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

Члан 30.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, у складу са важећим актима Владе Републике Србије.

О висини Божићне награде Оснивач и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Града Кикинде, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

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

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

Члан 31.

Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до двадесетог у месецу; други део до петог у месецу за текући 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, 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) креативност;
- 5) самосталност у послу и иновације;
- 6) однос према раду.

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 запосленом писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним 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) 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 партнера 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 партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 36.

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу

- (1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем-1 бод
- (2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе-0,35 бода

2. Стручна спрема

- (1) 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-30 бодова
- (2) 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-20 бодова
- (3) са средњим образовањем у трајању од четири године-15 бодова

(4) 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-10 бодова

3. Резултати рада

(1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима)-до 3 бода

(2) учествовање на такмичењима и остварени резултати-до 3 бода

4. Имовно стање

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-2 бода

(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-3 бода

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-5 бодова

5. Здравствено стање

(1) особа с инвалидитетом друге категорије-5 бодова

(2) хронични и тешки болесници-3 бода

(3) запослени који болује од професионалне болести-3 бода

6. Број деце на редовном школовању

(1) ако запослени има једно дете на школовању-1 бод

(2) ако запослени има два детета на школовању-3 бода

(3) ако запослени има троје и више деце на школовању-5 бодова

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 оцено не посредног 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 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 плате, 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. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;

2) 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;

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

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 у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне плате по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

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, 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 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 информисе 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, има право да присуствује 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 је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене најмање једном у две године.

Изузетно, послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком 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 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.

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 54.

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 55.

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

Члан 56.

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.

XI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и Колективним уговором код послодавца.

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

Члан 58.

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 59.

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

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 61.

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

Члан 62.

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) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 63.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви с 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 64.

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 65.

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 с могућностима.

Члан 66.

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 67.

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

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

Члан 68.

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 69.

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.

У случају давања отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана послодавац је дужан да затражи мишљење комисије из члана 73. овог уговора.

Члан 70.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом у оквиру финансијског плана од најмање 0,50% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности у смислу превентивних лекарских прегледа и рекреативни одмор запослених у складу са законом, колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене, а према посебној одлуци Послодавца.

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 овог 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 листу града Кикинде".

Број: V-63-5/2022

Датум: 19. април 2022. године

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

Председник

Радован Божин

ПОСЛОДАВАЦ

Директор

Тања Ножица

ОСНИВАЧ

Градоначелник

Никола Лукач

3.

На основу одредаба члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 55. и 136. Статута града Кикинде („Сл. лист града Кикинде“, број: 4/2019), градоначелник града Кикинде, директор и председник репрезентативног синдиката Народне библиотеке „Јован Поповић“ Кикинде, дана 19.04. 2022. године закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА НАРОДНА БИБЛИОТЕКА „ЈОВАН ПОПОВИЋ“ КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина Војводина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр 3/2022) ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Народној библиотеци „Јован Поповић“ Кикинде (у даљем тексту: послодавац), као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице запослено у установи културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте установа културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Члан 3.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

Члан 4.

Уговор се непосредно примењује на све запослене.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

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 6.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор, или надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

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

III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 7.

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 8.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца,
2. Ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у коме се премешта мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, и обезбеђена накнада трошкова превоза цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случаја из става 1. овог члана, само уз свој пристанак.

Члан 9.

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;
- 6) 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 6) овог члана сматрају се: брачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 10.

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

Члан 11.

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 12.

О распореду радног времена, 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 13.

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

Послодавац је дужан да месечни распоред рада објави најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца осим ако посебним прописима није другачије одређено.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 14.

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

1. Годишњи одмор

Члан 15.

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

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

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

2) Образовања, 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 - пет радних 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 - четири радна дана;

(3) запосленом, са средњим образовањем - три радна дана;

(4) запосленом, који има нижи степен од средњег образовања - два радна дана;

3) Услова рада, и то:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком четири радна дана;

4) Доприноса на раду - до шест радних дана;

5) Здравствени и социјални статус запосленог

- Запосленом са инвалидитетом – 4 радна дана

- Самохраном родитељу до 15 година живота – 4 радна дана

- Запосленом са троје или више деце млађих од 15 година – 4 радна дана и

- Запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју – 4 радна дана.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се утврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 16.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до десет 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, односно усвојења 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, докторске тезе, 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;

13) вантелесне оплодње – 10 радних дана;

14) за решавање здравствених или нужних социјалних потреба малолетног детета до 12 година – 5 радних дана.

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 - три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до десет радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 13) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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 или неговања члана уже породице;

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

5) обављања приватних послова - до три радна дана;

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

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

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

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

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

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

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.

Уговором о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених 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 претходних 12 месеци, у складу с Колективним уговором 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 писменом облику.

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 додаток 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) временаведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

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

Ако се истовремено стекну услови за додаток 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 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 небезбеђивања безбедности и здравља на раду.

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

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате, а у складу са донетим важећим актима Владе РС.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 25.

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 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, као и за труднице, ако законом није друкчије одређено.

4. Накнада трошкова

Члан 26.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

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

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, при утврђивању стварних трошкова превоза, узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до краја месеца за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са предходим ставом овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борава ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Послодавац је дужан путне трошкове исплати након добијања потребних средстава за ту намену.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

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

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

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

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

Дневне накнаде за повећане трошкове рада и борава 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.

5. Друга примања

Члан 27.

Запосленима припада право на исплату:

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

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

Члан 28.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

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

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

(3) здравствене рехабилитације запосленог;

(4) настанка теже инвалидности запосленог;

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

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

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

(8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

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

(10) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу-највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације.

(11) за потребе побољшања здравственог стања запосленог у условима пандемије изазване Корона вирусом – највише до висине износа минималне потрошачке корпе који важи у месецу исплате, у складу са расположивим финансијским средствима.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана, постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (10) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

2) Јубиларне награде, и то:

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

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

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

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

(5) за 40 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

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 1) подтач. 1-6. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 29.

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

Члан 30.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, у складу са важећим актима Владе Републике Србије.

О висини Божићне награде Оснивач и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

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

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

Члан 31.

Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до двадесетог у месецу; други део до петог у месецу за текући 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, 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) креативност;

5) самосталност у послу и иновације;

6) однос према раду.

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 случајевима утврђеним 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) 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 партнера раде у истој установи, једном од брачних партнера 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 партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 36.

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу

- (1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем-1 бод
- (2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе-0,35 бода

2. Стручна спрема

- (1) 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-30 бодова
- (2) 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-20 бодова
- (3) са средњим образовањем у трајању од четири године-15 бодова
- (4) 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-10 бодова

3. Резултати рада

- (1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима)-до 3 бода
- (2) учествовање на такмичењима и остварени резултати-до 3 бода

4. Имовно стање

- (1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-2 бода
- (2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-3 бода
- (3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-5 бодова

5. Здравствено стање

- (1) особа с инвалидитетом друге категорије-5 бодова
- (2) хронични и тешки болесници-3 бода
- (3) запослени који болује од професионалне болести-3 бода

6. Број деце на редовном школовању

- (1) ако запослени има једно дете на школовању-1 бод
- (2) ако запослени има два детета на школовању-3 бода
- (3) ако запослени има троје и више деце на школовању-5 бодова

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 оцено 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 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 плате, 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. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

- 1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;
- 2) 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;
- 3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

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 у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне плате по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

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, 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 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 информисе 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, има право да присуствује 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 је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене најмање једном у две године.

Изузетно, послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком 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 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.

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 54.

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 55.

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

Члан 56.

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.

XI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и Колективним уговором код послодавца.

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

Члан 58.

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 59.

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

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 61.

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

Члан 62.

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) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 63.

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

Ставови 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 64.

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 65.

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 с могућностима.

Члан 66.

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 67.

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

Члан 68.

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 69.

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.

У случају давања отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана послодавац је дужан да затражи мишљење комисије из члана 73. овог уговора.

Члан 70.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом у оквиру финансијског плана од најмање 0,50% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности у смислу превентивних лекарских прегледа и рекреативни одмор запослених у складу са законом, колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене, а према посебној одлуци Послодавца.

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 овог 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 листу града Кикинде".

Број: V-63-4/2022

Датум: 19. април 2022. године

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

Председник

Невенка Попов

ПОСЛОДАВАЦ

Директор

Бране Маријановић

ОСНИВАЧ

Градоначелник

Никола Лукач

4.

На основу одредаба члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 55. и 136. Статута града Кикинда („Сл. лист града Кикинде“, број: 4/2019), градоначелник града Кикинда, директор и председник репрезентативног синдиката Народног музеја Кикинда, дана 19.04.2022. године закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА НАРОДНИ МУЗЕЈ КИКИНДА
ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА**

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина Војводина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр 3/2022) ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Народног музеју Кикинда (у даљем тексту: послодавац), као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице запослено у установи културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте установа културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Члан 3.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

Члан 4.

Уговор се непосредно примењује на све запослене.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

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 6.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор, или надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

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

III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 7.

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 8.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца,
2. Ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у коме се премешта мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, и обезбеђена накнада трошкова превоза цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случаја из става 1. овог члана, само уз свој пристанак.

Члан 9.

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;
 - 6) 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 6) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 10.

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

Члан 11.

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 12.

О распореду радног времена, 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 13.

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

Послодавац је дужан да месечни распоред рада објави најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напушта радно место и просторије послодавца осим ако посебним прописима није другачије одређено.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 14.

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

1. Годишњи одмор

Члан 15.

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

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

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

2) Образовања, 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 - пет радних 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 - четири радна дана;

(3) запосленом, са средњим образовањем - три радна дана;

(4) запосленом, који има нижи степен од средњег образовања - два радна дана;

3) Услови рада, и то:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком четири радна дана;

4) Доприноса на раду - до шест радних дана;

5) Здравствени и социјални статус запосленог

- Запосленом са инвалидитетом – 4 радна дана

- Самохраном родитељу до 15 година живота – 4 радна дана

- Запосленом са троје или више деце млађих од 15 година – 4 радна дана и

- Запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју – 4 радна дана.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се утврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 16.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до десет 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, односно усвојења 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, докторске тезе, 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;

13) вантелесне оплодње – 10 радних дана;

14) за решавање здравствених или нужних социјалних потреба малолетног детета до 12 година – 5 радних дана.

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 - три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до десет радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 13) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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 или неговања члана уже породице;

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

5) обављања приватних послова - до три радна дана;

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

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

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

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

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

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

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.

Уговором о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених 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 претходних 12 месеци, у складу с Колективним уговором 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 писменом облику.

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, у складу са законом;
- 4) времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

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

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

3. Накнада плате

Члан 24.

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.

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

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате, а у складу са донетим важећим актима Владе РС.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 25.

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 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, као и за труднице, ако законом није друкчије одређено.

4. Накнада трошкова

Члан 26.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

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

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, при утврђивању стварних трошкова превоза, узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до краја месеца за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са предходним ставом овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борава ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Послодавац је дужан путне трошкове исплати након добијања потребних средстава за ту намену.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

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

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

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

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

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

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

5. Друга примања

Члан 27.

Запосленима припада право на исплату:

- 1) отпремнине при одласку у пензију, у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;
- 2) накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни партнер, деца и родитељи) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 28.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана непрекидно;
- (2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
- (3) здравствене рехабилитације запосленог;
- (4) настанка теже инвалидности запосленог;
- (5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- (6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- (7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;
- (8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.
- (9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.
- (10) поступка вантелесне оплодње – у висини највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
- (11) за потребе побољшања здравственог стања запосленог у условима пандемије изазване Корона вирусом – највише до висине износа минималне потрошачке корпе који важи у месецу исплате, у складу са расположивим финансијским средствима.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана, постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (10) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

2) Јубиларне награде, и то:

- (1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
- (2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;
- (3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;
- (4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате;
- (5) за 40 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

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 1) подтач. 1-6. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 29.

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

Члан 30.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, у складу са важећим актима Владе Републике Србије.

О висини Божићне награде Оснивач и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

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

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

Члан 31.

Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до двадесетог у месецу; други део до петог у месецу за текући 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 послодаваца 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) креативност;
- 5) самосталност у послу и иновације;
- 6) однос према раду.

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 послодаваца у складу са законом.

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодаваца, послодавац је дужан да запосленом писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним 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) 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 партнера 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 партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 36.

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу

- (1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем-1 бод
- (2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе-0,35 бода

2. Стручна спрема

- (1) 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-30 бодова
- (2) 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-20 бодова
- (3) са средњим образовањем у трајању од четири године-15 бодова

(4) 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-10 бодова

3. Резултати рада

(1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима)-до 3 бода

(2) учествовање на такмичењима и остварени резултати-до 3 бода

4. Имовно стање

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-2 бода

(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-3 бода

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-5 бодова

5. Здравствено стање

(1) особа с инвалидитетом друге категорије-5 бодова

(2) хронични и тешки болесници-3 бода

(3) запослени који болује од професионалне болести-3 бода

6. Број деце на редовном школовању

(1) ако запослени има једно дете на школовању-1 бод

(2) ако запослени има два детета на школовању-3 бода

(3) ако запослени има троје и више деце на школовању-5 бодова

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 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 плате, 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. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;

2) 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;

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

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 у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне плате по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

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, 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 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 информисе 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, има право да присуствује 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 је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене најмање једном у две године.

Изузетно, послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком 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 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.

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 54.

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 55.

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

Члан 56.

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.

XI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и Колективним уговором код послодавца.

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

Члан 58.

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 59.

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

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 61.

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

Члан 62.

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) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 63.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви с 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 64.

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 65.

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 с могућностима.

Члан 66.

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 67.

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

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

Члан 68.

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 69.

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.

У случају давања отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана послодавац је дужан да затражи мишљење комисије из члана 73. овог уговора.

Члан 70.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом у оквиру финансијског плана од најмање 0,50% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности у смислу превентивних лекарских прегледа и рекреативни одмор запослених у складу са законом, колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене, а према посебној одлуци Послодавца. .

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 овог 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 листу града Кикинде".

Број: V-63-2/2022

Датум: 19. април 2022. године

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

Председник

ПОСЛОДАВАЦ

Директор

Љубица Такачев

Лидија Милашиновић

ОСНИВАЧ

Градоначелник

Никола Лукач

5.

На основу одредаба члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 55. и 136. Статута града Кикинде („Сл. лист града Кикинде“, број: 4/2019), градоначелник града Кикинде, директор и председник репрезентативног синдиката Народног позоришта Кикинде, дана 19.04.2022. године закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА НАРОДНО ПОЗОРИШТЕ КИКИНДА
ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА**

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина Војводина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр 3/2022) ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Народном позоришту Кикинде (у даљем тексту: послодавац), као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице запослено у установи културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте установа културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Члан 3.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

Члан 4.

Уговор се непосредно примењује на све запослене.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

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 6.

Аудицији приступа кандидат који испуњава све опште и посебне услове.

Ако има више кандидата, аудициона комисија одлучује који је кандидат са успехом положио аудицију.

Уколико више кандидата задовољава све критеријуме, аудициона комисија предлаже за пријем у радни однос само онолико кандидата колико је тражено конкурсом.

На основу предлога аудиционе комисије директор закључује уговор о раду.

Члан 7.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор, или надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

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

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 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 9.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца,
2. Ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у коме се премешта мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, и обезбеђена накнада трошкова превоза цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случаја из става 1. овог члана, само уз свој пристанак.

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;
- 6) 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 6) овог члана сматрају се: брачни партнер, 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

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, 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.

Ефективно радно време код музичко сценских уметника чине службе у току једног дана (проба, концерт, представа, снимање и сл.).

Трајање једне службе уређује општим актом.

Под једном службом се подразумева: проба, генерална проба, концерт, представа, снимање и службени пут због представа дужи од четири сата.

Између преподневне и поподневне службе (пробе или представе) мора постојати пауза, а време трајања паузе, уређује се општим актом код послодавца.

После вечерње представе музичко сценски уметници имају право на најмање 12 сати одмора.

Укупан број служби у току једног месеца, утврђује се општим актом код послодавца.

Време за личну припрему, утврђује се општим актом послодавца.

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, чија је делатност рада позоришна уметност, музика и уметничка игра 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.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца осим ако посебним прописима није другачије одређено.

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

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.

1. Годишњи одмор

Члан 17.

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

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1) Радног искуства, и то најмање један радни дан за сваких навршених пет година временаведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем;

2) Образовања, 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 - пет радних 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 - четири радна дана;

(3) запосленом, са средњим образовањем - три радна дана;

(4) запосленом, који има нижи степен од средњег образовања - два радна дана;

3) Услови рада, и то:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком четири радна дана;

4) Доприноса на раду - до шест радних дана;

5) Здравствени и социјални статус запосленог

- Запосленом са инвалидитетом – 4 радна дана

- Самохраном родитељу до 15 година живота – 4 радна дана

- Запосленом са троје или више деце млађих од 15 година – 4 радна дана и
- Запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју – 4 радна дана.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се утврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 18.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 19.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до десет 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, односно усвојења 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, докторске тезе, 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;
- 13) вантелесне оплодње – 10 радних дана;
- 14) за решавање здравствених или нужних социјалних потреба малолетног детета до 12 година – 5 радних дана.

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 - три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до десет радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 13) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

3. Неplaћено одсуство

Члан 20.

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

- 1) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у које спадају послови које запослени обавља, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу искористио своје право на плаћено одсуство;
- 2) стручног усавршавања за које запослени нема право на плаћено одсуство;
- 3) лечења или неговања члана уже породице;
- 4) учешћа у културним и спортским активностима у својству извођача, уз приложен позив;
- 5) обављања приватних послова - до три радна дана;
- 6) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до пет радних дана;
- 7) за случај одласка на школовање у иностранство - до годину дана.

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

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

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

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

4. 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 о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених 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 уџбеника.

Накнада плате из става 1. овог члана се исплаћује у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци, у складу с Колективним уговором 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 писменом 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) временаведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

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

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

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.

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

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате, а у складу са донетим важећим актима Владе РС.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

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 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, као и за труднице, 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 месечне превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, при утврђивању стварних трошкова превоза, узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до краја месеца за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са предходним ставом овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борава ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Послодавац је дужан путне трошкове исплати најниж добијања потребних средстава за ту намену.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

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

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

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

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

Дневне накнаде за повећане трошкове рада и борава 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.

5. Друга примања

Члан 29.

Запосленима припада право на исплату:

- 1) отпремнине при одласку у пензију, у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;
- 2) накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни партнер, деца и родитељи) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 30.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана непрекидно;
 - (2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
 - (3) здравствене рехабилитације запосленог;
 - (4) настанка теже инвалидности запосленог;
 - (5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
 - (6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
 - (7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;
 - (8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.
 - (9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.
 - (10) поступка вантелесне оплодње – у висини највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
 - (11) за потребе побољшања здравственог стања запосленог у условима пандемије изазване Корона вирусом – највише до висине износа минималне потрошачке корпе који важи у месецу исплате, у складу са расположивим финансијским средствима.
- Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана, постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.
- Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (10) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

2) Јубиларне награде, и то:

- (1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
- (2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;
- (3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;
- (4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате;
- (5) за 40 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

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 1) подтач. 1-6. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 31.

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

Члан 32.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, у складу са важећим актима Владе Републике Србије.

О висини Божићне награде Оснивач и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога будета Републике Србије, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

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

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

Члан 33.

Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до двадесетог у месецу; други део до петог у месецу за текући месец.

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

Члан 34.

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 35.

Општим актом код послодаваца 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) креативност;
- 5) самосталност у послу и иновације;
- 6) однос према раду.

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

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 36.

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

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодаваца, послодавац је дужан да запосленом писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним законом.

Члан 37.

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 партнера раде у истој установи, једном од брачних партнера 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 партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 38.

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу

- (1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем-1 бод
- (2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе-0,35 бода

2. Стручна спрема

- (1) 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-30 бодова
- (2) 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-20 бодова
- (3) са средњим образовањем у трајању од четири године-15 бодова
- (4) 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-10 бодова

3. Резултати рада

(1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима)-до 3 бода

(2) учествовање на такмичењима и остварени резултати-до 3 бода

4. Имовно стање

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-2 бода

(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-3 бода

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-5 бодова

5. Здравствено стање

(1) особа с инвалидитетом друге категорије-5 бодова

(2) хронични и тешки болесници-3 бода

(3) запослени који болује од професионалне болести-3 бода

6. Број деце на редовном школовању

(1) ако запослени има једно дете на школовању-1 бод

(2) ако запослени има два детета на школовању-3 бода

(3) ако запослени има троје и више деце на школовању-5 бодова

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 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 плате, 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. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;

2) 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;

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

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 плате по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

VIII 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 информисе 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 склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене најмање једном у две године.

Изузетно, послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком 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.

IX МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 53.

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

X 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.

XI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и Колективним уговором 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 плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

XII 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.

XIII 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) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 65.

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

Ставови 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 с 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 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.

У случају давања отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана послодавац је дужан да затражи мишљење комисије из члана 75. овог уговора.

Члан 72.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом у оквиру финансијског плана од најмање 0,50% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности у смислу превентивних лекарских прегледа и рекреативни одмор запослених у складу са законом, колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене, а према посебној одлуци Послодавца.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 73.

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 74.

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 75.

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 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.

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 78.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Кикинде".

Број: V-63-1/2022

Датум: 19. април 2022. године

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

Председник

ПОСЛОДАВАЦ

ВД Директора

Бранислав Чубрило

Милена Живков

ОСНИВАЧ

Градоначелник

Никола Лукач

6.

На основу члана 3., 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 55. и 136. Статута града Кикинде („Сл. лист града Кикинде“, број 4/2019), Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. Гласник РС», бр. 97/2020), Градоначелник града Кикинде, Директор Предшколске установе „Драгољуб Удицки“ и Председник репрезентативног синдиката Предшколске установе „Драгољуб Удицки“ Кикинде, дана 19.04.2022. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА
ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ
"ДРАГОЉУБ УДИЦКИ" КИКИНДА**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором код послодавца Предшколске установе "Драгољуб Удицки" Кикинде (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Предшколској установи „Драгољуб Удицки“ Кикинде, поступак измене и допуне овог уговора, начин решавања спорних питања која произилазе из закључивања и примене истог и међусобни односи потписника овог уговора, односно оснивача, предшколске установе и репрезентативног синдиката.

Члан 2.

Оснивач Предшколске установе „Драгољуб Удицки“ (у даљем тексту: Послодавац) је град Кикинда (у даљем тексту: Оснивач).

Послодавац у смислу Колективног уговора је Предшколска установа „Драгољуб Удицки“ која је основана у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања и законом који уређује област предшколског васпитања и образовања.

Запослени у смислу Колективног уговора је лице које је у складу са законом засновало радни однос или је уговорно ангажовано ван радног односа код Послодавца.

Синдикат у смислу овог колективног уговора је Синдикална организација Предшколске установе „Драгољуб Удицки“ Кикинда (у даљем тексту: Синдикат).

Члан 3.

Уговорне стране придржаваће се одредаба Колективног уговора на начин како је истим утврђено.

На све што није уређено овим колективним уговором примењују се одредбе закона, Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина и јединица локалне самоуправе, подзаконска акта и општа акта (у даљем тексту: Посебан колективни уговор).

Права, обавезе и одговорности директора код Послодавца уређују се уговором о раду који закључују директор и орган управљања Послодавца.

Члан 4.

Уговорне стране су у обавези да у оквиру својих овлашћења предузму мере, како би се обезбедила примена одредаба овог колективног уговора.

Члан 5.

О појединачним правима, обавезама одговорностима запослених одлучује Послодавац или запослени на кога је директор писменим путем пренео овлашћења, у складу са законом.

Члан 6.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима установе, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да запосленом достави потребна документа, која су неопходна у поступку остваривања заштите његових права.

Члан 7.

Овај колективни уговор се непосредно примењује на све запослене.

Члан 8.

Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени овим колективним уговором и законом, осим ако законом није другачије утврђено.

Одредбе уговора о раду којим су утврђена мања права и неповољнији услови рада од услова утврђених законом, Колективним уговором и Посебним колективним уговором, а који се заснивају на нетачном обавештавању од стране Послодавца о појединим правима, обавезама и одговорности запосленог, ништаве су.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

Члан 9.

На забрану дискриминације примењиваће се одредбе закона који уређује основе система образовања и васпитања, Закона о раду и посебних закона.

Забрањен је сваки вид злостављања запослених на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да предузме све мере у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду, у циљу препознавања, превенције и спречавање злостављања запослених на раду.

II РАДНИ ОДНОС

Члан 10.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду са лицем које, поред законском утврђених услова, испуњава и посебне услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова у Установи.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, Послодавац је у обавези да прибави сагласност, у складу са прописима којим се уређује поступак добијања сагласности за ново запошљавање и мишљење репрезентативног синдиката у Установи.

Члан 11.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин како је утврђено законом.

Члан 12.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси директор у складу са законом.

Одлуку из става 1. овог члана, као и пријаву слободног радног места, директор доставља Националног служби за запошљавање, која врши оглашавање и оглашава ову одлуку на огласној табли у Установи и на интернет страници Установе.

Пре доношења одлуке о потреби заснивања радног односа директор је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката у Установи, као и да информише репрезентативни синдикат о броју запослених у Установи, о извршеном пријему нових запослених, називу посла и степену стручне спреме, односно образовању запослених који су засновали радни однос.

Члан 13.

Радни однос у Установи заснива се уговором о раду који закључују запослени, који испуњава опште и посебне услове који су прописани Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском васпитању и образовању и Правилником о организацији и систематизацији послова Предшколске установе (у даљем тексту: Правилник), и Послодавац у складу са законом.

Уговор о раду садржи све елементе у складу са Законом о раду.

Уговор о раду може бити закључен на одређено или на неодређено време, са пуним и непуним радним временом, у складу са законом.

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог и то у писменом облику, најмање у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два примерка задржава Послодавац.

Послодавац је дужан да запосленом достави доказ о пријави за обавезно социјално осигурање.

Члан 14.

Послодавац за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, закључује уговор о раду са запосленим, под условом да запослени испуњава услове за рад на тим пословима и да је претходно утврђена његова здравствена способност за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

Члан 15.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

Пробни рад запослених који организују и реализују образовно- васпитни рад уговара се у складу са законом.

Члан 16.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника у складу са законом и правилником.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа, програм обуке за оспособљавање за рад и начин полагања приправничког испита, односно поступак добијања лиценце за рад у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања.

III СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**Члан 17.**

Запослени има право и обавезу да се у току радног односа стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређује свој рад.

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са средствима обезбеђеним у буџету града Кикинде.

Оснивач и Послодавац су обавезни да утврде начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника и средствима обезбеђеним у финансијском плану Установе.

Уколико Послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

IV РАДНО ВРЕМЕ**Члан 18.**

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Запосленима који непосредно остварују васпитно-образовни рад на почетку школске године, а најкасније до 30. септембра за календарску годину, издаје се решење о 40-часовном радном времену за ту календарску годину.

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

Члан 19.

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Запослени који раде са непуним радним временом остварују иста права као и запослени који раде са пуним радним временом код Послодаваца, у одређивању права на дневни, недељни и годишњи одмор, плаћено и неплаћено одсуство, мировање радног односа.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, пензијски стаж, накнаду за време привремене спречености за рад и накнаду за време коришћења годишњег одмора сразмерно времену проведеном на раду.

Накнаду за време привремене спречености за рад запосленом који је у радном односу са непуним радним временом у две или више установа, обрачунава и исплаћује сваки послодавац, сразмерно радном времену на које је запослени засновао радни однос.

Члан 20.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима, и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: радна места са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом.

Скраћено радно време, као мера за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду, утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе, у складу са законом.

Скраћено радно време, у погледу остваривања права запослених, сматра се пуним радним временом и не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 21.

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

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

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

Прековременим радом се не сматра рад суботом, у случају када надлежни орган установе донесе одлуку да се врши надокнада часова, у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

Послодавац је дужан да запосленом пре почетка обављања прековременог рада изда решење о разлозима и трајању прековременог рада, а након обављеног посла изда налог за исплату увећане плате у складу са законом.

Члан 22.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Запослени ради у сменама ако у току месеца најмање трећину свог радног времена ради у различитим сменама.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље уз његову писмену сагласност.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење Синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 23.

Послодавац је дужан да води евиденцију замене сваког запосленог.

Члан 24.

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред радног времена запослених.

Недељно радно време распоређено је на пет радних дана у недељи, по правилу од понедељка до петка.

Члан 25.

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

Прерасподела радног времена врши се тако, да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календрске године, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена се не везује за календарску годину, односно може трајати и дуже од 6 месеци, а најдуже 9 месеци.

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

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 26.

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

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

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

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

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току рада доноси директор.

Члан 27.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако Законом о раду није другачије одређено.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из става 1. овог члана, ако законом није другачије одређено.

Члан 28.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и уговором о раду. Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. доприноса на раду:

1) за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,

2) за врло успешне резултате – 3 радна дана,

3) за успешне резултате – 2 радна дана,

Допринос на раду утврђује се посебним актом Послодавца.

2. услова рада:

1) послови главног васпитача – 1 радни дан;

2) руководећи послови – 1 радни дан;

3) отежани услови рада у установи – 2 радна дана;

4) рад са децом са сметњама у развоју – 2 радна дана;

3. радног искуства:

1) на сваких 5 година рада у радном односу – 1 радни дан,

2) за преко 30 година рада у радном односу – 7 радних дана.

4. образовања и оспособљености за рад:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије), основним студијама првог степена у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 5 радних дана,

2) за високо образовање на студијама првог степена у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова (основне академске, односно струковне студије-специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 4 радна дана,

3) за средње образовање – 3 радна дана,

4) за остале нивое образовања – 2 радна дана;

5. социјалних услова:

1) самохраном родитељу са дететом – 3 радна дана,

2) запосленом са малолетним дететом – 3 радна дана,

3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним дететом које има сметње у развоју – 3 радна дана,

4) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно дете које има сметње у развоју - по 1 радни дан,

5) запосленом са навршених 55 година живота и 30 година стажа – 5 радних дана,

6) инвалиду рада – 3 радна дана,

7) особи са инвалидитетом – 3 радна дана.

Изузетно, запослени са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања не може користити годишњи одмор у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 29.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 30 радних дана.

Члан 30.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује Послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, на начин којим се не ремети процес рада.

У зависности од потребе посла, Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

Члан 31.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 10 (десет) радних дана у току календарске године, у случају:

1. склапања брака – 7 радних дана,
2. склапање брака детета – 3 радна дана,
3. порођаја супруге или усвојења детета – 5 радних дана,
4. порођаја члана уже породице – 1 радни дан
5. теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
6. отклањања последица у породичном домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожарима или другим непредвидивим разлозима више силе – 5 радних дана,
7. селидба домаћинства на подручју места рада – 2 радна дана,
8. селидба домаћинства ван места рада – 3 радна дана,
9. учествовања у културним и спортским приредбама - 2 радна дана,
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана,
11. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. - 7 радних дана,
12. стручног усавршавања - 5 радних дана,
13. полагања стручног испита – 5 радних дана,
14. полазак детета у први разред основне школе – 2 радна дана,
15. за решавање личних потреба – 2 радна дана,
16. вантелесне оплодње – 10 радних дана и
17. социјалне и здравствене потребе малолетног детета до 12 година – 5 радних дана за запосленог.

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

1. због смрти члана уже породице и то брачног или ванбрачног друга, детета, родитеља, брата или сестре запосленог – 5 радних дана,
 2. смрт родитеља брачног друга – 5 радних дана
 3. два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.
- Одсуство у случају смрти члана уже породице и добровољног давања крви не урачунава се 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 постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1 овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2 овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Запослени може остварити право на плаћено одсуство и у другим случајевима када то не ремети процес рада и организацију посла.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа, остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1 тачка 1), 3), 5), 7), 8), 9), 10), 14), 16), и 17) под условима из овог члана.

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

Члан 32.

Послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

1. школовање, специјализација или други видови стручног образовања и усавршавања којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана.

2. посета брачном другу ван места становања – до 7 радних дана,
3. лечење или пружања неге болесном члану уже породице - до 7 радних дана,
4. смрти сродника који није члан ужег породичног домаћинства – 2 радна дана,
5. обављања приватних послова запосленог- два радна дана,
6. лечења о сопственом трошку – до 30 радних дана.

Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства).

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у другим случајевима и у дужем трајању, ако то не ремети процес рада.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 33.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породичко одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство ради посебне неге детета или друге особе, заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама и обавештење о привременој спречености за рад, врши се у складу са одредбама закона.

Члан 34.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, закона којим се уређује заштита безбедности живота и здравља на раду и одредаба овог уговора.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом у оквиру финансијског плана од најмање 0, 50% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности у смислу превентивних лекарских прегледа и рекреативни одмор запослених у складу са законом, колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене, а према посебној одлуци Послодавца.

Члан 35.

Послодавац је дужан да у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду и Правилником о понашању послодавца и запослених на спречавању злостављања запослених на раду, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и запосленима обезбеди услове рада у којима неће бити изложени злостављању на раду од стране послодавца, односно одговорног лица или запосленог код послодавца.

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 36.

Запослени има право на плату у складу са законом.

Плата запосленог утврђује се на основу:

- 1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица);
- 2) коефицијента;
- 3) додатка на плату;

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

Члан 37.

Основна плата представља производ основице и коефицијента у складу са Законом.

Члан 38.

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

Члан 39.

Запослени има право на додаток на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан - 110% од основице,
2. за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента,
3. за прековремени рад – 26 % од основице,
4. по основу времена проведеног на раду – у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу.

Учешће у раду стручних органа и тимова и других органа и тела установе, одржавање родитељских састанака и информативних разговора с родитељима, не сматра се основом за остваривање права на увећање плате за двократни рад.

Рад суботом у случајевима када директор донесе одлуку да се врши надокнада рада, није основ за увећање зараде.

Додаци на плату из овога члана међусобно се не искључују.

Увећање плате за прековремени рад исплаћује се месечно уз исплату плате за тај месец. Упутство за остваривање права на увећање плате по основу прековременог рада, доноси директор.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1 овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Члан 40.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате за последњих 12 месеци у следећим случајевима:

- коришћење годишњег одмора,
- коришћење плаћеног одсуства,
- престанка са радом пре истека отказног рока на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим,
- одсуствовање у дане државног и верског празника, односно дан празника који је нерадни,
- војне вежбе,
- одазивање на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате у случају одсуства запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа. Рефундирање накнаде плате врши орган на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није другачије регулисано.

Члан 41.

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

- у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,

- у висини 100% просечне плата у претходна 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, као и за труднице, ако законом није другачије одређено.

Члан 42.

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

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате од 65%, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде, а у складу са донетим важећим актима Владе РС.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 43.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до краја месеца за претходни месец, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за време проведено на службеном путу у земљи,

2. за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 3. тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи) у висини до неопорезивог, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Послодавац може да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 44.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са ставом 1. овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борава ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно бораиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Послодавац је дужан путне трошкове исплати након добијања потребних средстава за ту намену.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Члан 45.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене превозне карте на основу потврде јавног превозника.

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа последње плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, зависно од тога шта је за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа који је утврђен за случај помоћи у случају смрти запосленог или члана породице, у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана;

3) накнаду штете запосленом због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, ако то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Изузетно од става 2. и става 3. овог члана, уколико је члан уже породице остварио наведено право по другом основу, може му се исплатити разлика између средстава које је примио по другом основу до пуног износа погребних трошкова, а највише до висине неопорезивог износа.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању средстава.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца запосленог, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Деца запослених старости до 15 година живота припада право на поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може из сопствених прихода запосленој жени да обезбеди новчани износ за Дан жена у вредности која је предвиђена ставом 8. овог члана у складу са законом, подзаконским прописима и другима актима у области предшколског васпитања и образовања.

Члан 47.

Запослени који је стекао право на превремену старосну пензију у складу са законом, може, уз споразум са Послодавцем, остварити право на стимулативну отпремнину, и то:

- Ако запослени има 60 година живота – у висини од 8 просечних бруто зарада у РС,
- Ако запослени има 61 годину живота – у висини од 7 просечних бруто зарада у РС,
- Ако запослени има 62 године живота – у висини од 6 просечних бруто зарада у РС,
- Ако запослени има 63 године живота – у висини од 5 просечних бруто зарада у РС,
- Ако запослени има 64 године живота – у висини од 4 просечне бруто зараде у РС.

Остварено право на отпремнину у смислу овог члана Уговора искључује право на отпремнину у смислу члана 46. став 1. тачка 1) Уговора.

Члан 48.

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
- 7) рођења или усвојења детета запосленог- у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 8) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и слично), у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања- у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 9) поступка вантелесне оплодње – у висини највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике и
- 10) побољшање здравственог стања запосленог у условима пандемије изазване Корона вирусом- највише до висине износа минималне потрошачке корпе која важи у месецу исплате, у складу са расположивим финансијским средствима.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца.

Породицу у смислу става 1. тачка 6) овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

У случају да су оба родитеља запослена у предшколској установи, право из става 1. тачка 7) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у предшколској установи, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5) и 9) и за штету из става 1. тачка 8) овог члана, остварује један запослени.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (9) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на медицинско-техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када оствари 10, 20, 30, 35 и 40 година рада у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

1. 50% просечне плате – за 10 година рада остварених у радном односу,
2. једна просечна плата – за 20 година рада остварених у радном односу,
3. једна и по просечна плата – за 30 година рада остварених у радном односу,

4. две просечне плате – за 35 година рада остварених у радном односу и

5. у висини тачке (4) овог члана - за 40 година рада проведеног у радном односу.

Изузетно, запослени који у календарској години оствари право на отпремнину због одласка у пензију у смислу члана 46. и 47. овог уговора не може остварити право на јубиларну награду за 40 година рада проведеног у радном односу.

Под просечном платом подразумева се просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца који претходе месецу стицања права на јубиларну награду односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу, према последњем објављеном податку републичког завода надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

Члан 50.

Послодавац може запосленима да исплати Новогодишњу новчану награду у једнаком износу.

О висини и динамици исплате у смислу става 1. овог члана, Уговорне стране преговарају сваке године.

Члан 51.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаду плате, уз образложење из којих разлога није извршена исплата.

Плата се исплаћује у два дела, и то:

1. Први део до 20. у текућем месецу,
2. Други део до 5. у наредном месецу.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 52.

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

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

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

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

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.

Члан 53.

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

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

IX ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 54.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у складу са законом.

Члан 55.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди Послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, због одбијања закључивања анекса уговора о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора уколико се не изјасни у року из става 2. овог члана.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 56.

Радни однос запосленог у установи престаје у складу са законом, на основу решења директора.

Васпитачу и стручном сараднику престаје радни однос кад се стекну услови у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

Запосленом престаје радни однос тежом повредом радне обавезе у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

Члан 57.

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

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

Члан 58.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 59.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

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 60.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Члан 61.

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

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

Члан 62.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и дисциплине утврђене Правилником о дисциплинској одговорности.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе и радну дисциплину, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Запослени који својом кривицом не испуњава своје радне обавезе и дисциплину чини повреду радне обавезе и дисциплине.

Запослени одговара за повреде радне обавезе и дисциплине која је у време извршења била утврђена Законом и Правилником о дисциплинској одговорности код послодавца.

Директор покреће, води, доноси одлуку и изриче меру за повреду радне обавезе и дисциплине у дисциплинском поступку.

Члан 63.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у складу са Законом о раду, писменим путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да у упозорењу наведе правни основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ уговора о раду и рок за давање одговора на упозорење.

Ово упозорење послодавац доставља и синдикату чији је запослени члан.

Члан 64.

Отказ уговора о раду у случају неостваривања резултата рада или ако запослени нема потребне способности за обављање послова на којима ради, у случају повреде радне обавезе и повреде радне дисциплине, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду у случају ако запослени учини кривично дело на раду у вези са радом послодавац може се дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 65.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку. Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плата и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са Колективним уговором и уговором о раду.

Исплату наведених обавеза послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 67.

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

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 68.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Управном одбору, у року од петнаест дана од дана достављања решења директора.

Управни одбор је дужан да донесе одлуку по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Ако орган управљања не одлучи по жалби у року из претходног става овог члана или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити првостепено и другостепено решење.

XII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 69.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у бодовима, и то:

1. рад остварен у радном односу:

1) за сваку годину рада оствареног у радном односу – 1 бод,

2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у предшколској установи – 1 бод.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

2. образовање:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије), основне студије првог степена у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије) у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, студијама у трајању од три године или вишим образовањем – 15 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања – 13 бодова,

4) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова,

5) за основно образовање у трајању од 3 године – 10 бодова,

6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. педагошки допринос у раду:

1) рад на изради учила:

– аутор – 7 бодова,

– сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова,

– рецензент – 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или иностраној литератури – 1 бод.

Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.

За педагошки допринос раду бодови се добијају само по једном основу.

4. учешће у манифестацијама:

1) за учешће на општинским, градским, регионалним манифестацијама – 4 бода,

2) за учешће на републичким манифестацијама – 6 бодова,

3) за учешће на међународним манифестацијама – 8 бодова,

5. имовно стање:

1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – 0,5 бодова,

2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – 1 бод.

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се: чланови уже породице које запослени издржава.

6. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:

1) инвалид друге категорије – 3 бода,

2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – 3 бода,

Бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака која је најповољнија за запосленог.

Тешка болест запосленог утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града на коме је формирана таква комисија.

7. број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости:

1) ако запослени има једно дете – 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце – 3 бода,

3) ако запослени има троје и више деце – 5 бодова.

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство редовног ученика завршног разреда.

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, бодује се са нула бодова.

Члан 70.

На основу критеријума из члана 69. Уговора, сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом. Уколико више запослених има исти број бодова, а напред наведеним редоследом се не може утврдити који има предност, дискреционо право послодавца је да одлучи за којим од њих је у потпуности или делимично престала потреба.

Члан 71.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор или лице кога он овласти, на основу предлога комисије коју именује Управни одбор установе на предлог синдиката.

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 69. Уговора.

Члан 72.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

1. распоређен на друго радно место код послодавца;
2. распоређен на радно место са непуним радним временом код послодавца;
3. преузет на основу споразума о преузимању код другог послодавца уз своју сагласност;
4. упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 73.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати без његове сагласности:

1. запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,
2. запосленом са дететом до три године старости,
3. запосленом самохраном родитељу,
4. запосленом чије дете има тешки инвалидитет или болест,
5. усвојитељу, старатељу и хранитељу детета, до његове три године старости,
6. родитељу, односно старатељу с четворо или више деце до 15 година старости, односно на редовном школовању,
7. ако оба супружника раде код послодавца, једном од њих,
8. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 74.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду запосленом исплати отпремнину.

Запосленом за чијим је радом престала потреба а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са Законом, може престати 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 РС, према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за сваку навршену годину радног односа код послодавца.

Платом у смислу става 2 овог члана, сматра се просечна месечна плата запосленог са припадајућим порезима и доприносима који се плаћају на терет запосленог, исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина.

Члан 75.

Запосленом с најмање 56 година живота и 25 година радног стажа код истог послодавца, који је утврђен као технолошки вишак и остварује предност при запошљавању, послодавац је дужан да посредује при новом запошљавању код другог послодавца у временском трајању од 12 месеци. За то време запосленом се не може отказати уговор о раду без личног пристанка, осим у случају утврђене повреде забране или теже повреде радне обавезе прописане законом којим су утврђене основе система образовања.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених плата, накнада плата и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

XIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 76.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Члан 77.

На пословима на којима стоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

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.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

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

Члан 78.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, другим прописима.

Члан 79.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, уговором, 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 годишњим програмом пословања

Члан 80.

Директор 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 81.

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.

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

Члан 82.

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 83.

Запослени код послодавца имају право да изаберу два 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 је дужан да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Избор представника запослених за безбедност и здравље на раду врше запослени тајним изјашњавањем, које организује репрезентативни синдикат.

Члан 84.

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 информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 85.

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 86.

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 87.

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.

XIV ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 88.

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 мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац може ако му финансијске могућности то дозвољавају да обезбеди специјалистички и систематски здравствени преглед запослених најмање једном годишње.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком најмање једном годишње.

Члан 89.

Послодавац је дужан да запосленом који ради на пословима који су у непосредном контакту са храном (послови куvara, сервирке, помоћне раднице, возача, медицинске сестре – васпитача у јаслицама, нутрициониста и медицинска сестра у здравственој превентиви) два пута годишње обезбеди санитарни преглед.

Члан 90.

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.

XV ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 91.

Синдикат може организовати штрајк. Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите професионалних и економских интереса.

Члан 92.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код Послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви синдиката, време почетка штрајка и место одржавања штрајка и именује се штрајкачки одбор који је надлежан да спроведе штрајк.

Одлука о ступању у штрајк се доставља Послодавцу, оснивачу и вишим органима синдиката најдоцније десет дана пре почетка штрајка, достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 93.

Оснивач је дужан да, у складу са законом којим се уређује право на штрајк, при утврђивању минимума процеса рада узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативног синдиката потписника овог уговора који се односе на скраћење радног времена послодавца за време трајања штрајка.

За време трајања штрајка утврђени минимум процеса рада мора се поштовати.

Члан 94.

Уговорне стране сагласне су да се следећи послови не смеју прекидати за време штрајка:

1. послови одржавања и контроле централног грејања у установама са сопственом котларницом када је грејање у функцији,

2. послови ложења, одржавања и контроле грејања у установама са грејним пећима када је грејање у функцији,

3. послови смештаја и исхране деце.

Број запослених из става 1. овог члана је: један запослени на пословима одржавања централног грејања у једној смени, три запослена на пословима исхране и један запослени у контроли смештаја по смени.

Члан 95.

Запослени који учествује у штрајку остварује права из радног односа у складу са законом којим се уређује право на штрајк.

Члан 96.

Ако се штрајк испољава окупљањем запослених, место окупљања учесника у штрајку не може бити ван пословних – радних просторија, односно ван круга пословног простора запослених који ступају у штрајк.

Члан 97.

Одлука о ступању у штрајк (најава штрајка) се доставља послодавцу и оснивачу најкасније десет дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлука мора бити у писменом облику и мора се доставити на одговарајући начин (преко писарнице и сл.).

Рок за почетак штрајка тече од наредног дана од дана достављања одлуке.

За време од достављања одлуке до почетка штрајка синдикат и Послодавац морају водити преговоре о захтевима синдиката.

У преговорима синдикат заступа штрајкачки одбор.

Члан 98.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање радне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа запосленог.

За време трајања штрајка, запослени који су у штрајку и чланови штрајкачког одбора не смеју спречавати или ометати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Послодавац и друга одговорна лица код Послодавца, за време штрајка који је организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, не смеју спречавати запосленог да учествује у штрајку нити могу употребљавати мере принуде ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиде повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

У току штрајка који је организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, Послодавац не може запошљавати нова лица која би могла заменити учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине, одржавање минималног процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком синдиката, односно већине запослених о престанку штрајка.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о штрајку.

XVI СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

Запослени имају право на слободно синдикално организовање и деловање без одобрења Послодавца за упис у регистар синдиката.

Синдикат делује на начелима слободе синдикалног организовања у складу са својим правилима и статутом синдиката. У свом деловању и раду синдикат је независан од државног органа и Послодавца.

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

Синдикат је дужан да Послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката у складу са законом.

Члан 100.

Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених у складу са законом, као и да обезбеди приступ представницима синдиката свим радним местима и документима, а у циљу заштите права запослених утврђених законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно, уговором о раду.

Члан 101.

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

- 1) приходима оствареним из буџета и ван буџета и о њиховом трошењу, шестомесечно и годишње;
- 2) реализацији програма и других послова;
- 3) исплаћеним платама, шестомесечно и годишње;
- 4) стању безбедности и здрављу запослених на раду и статусним променама.

Члан 102.

Послодавац је обавезан да размотри и да да одговоре о покренутим захтевима, предлозима, иницијативама и одлукама синдиката од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 103.

Послодавац је дужан да, у складу са просторним, техничким и финансијским могућностима, обезбеди услове за рад синдиката који окупља запослене код Послодавца, и то:

- 1) коришћење одговарајуће просторије;
- 2) административно-техничке услове;
- 3) да председнику синдиката установе доставља податке одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података у поступку преговарања и закључивања колективних уговора и сл.;
- 4) да председнику синдиката код послодавца доставља информације, билтене, публикације и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности, као и да синдикат може да истиче своја обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена;
- 5) да запосленима који су чланови синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од плате и да тај износ уплати на одговарајуће рачуне синдиката у складу са статутом синдиката;
- 6) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

Члан 104.

Послодавац је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката код послодавца да присуствује свим седницама Управног одбора.

Члан 105.

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

Члан 106.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију ван установе у вишем органу репрезентативног синдиката, потписника овог уговора, мирују права и обавезе из радног односа док обавља функцију у том органу.

По престанку вршења функције на коју је изабран, запослени има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад код послодавца.

Запосленом који је изабран у вишим органима синдиката ван установе (републичком, покрајинском и градском синдикату), чија функција није професионална (заменик председника, потпредседник, секретар и др.) послодавац је дужан да омогући одсуствовање са рада представнику репрезентативног синдиката ради реализације његових обавеза уз приложен позив вишег органа.

Члан 107.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у установи потписнику овог уговора у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди 40 плаћених часова месечно, односно на сразмерно мање плаћених часова ако репрезентативни синдикат има мање од 50% запослених код Послодавца.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

- 1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 108.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката учесника у закључивању овог колективног уговора омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

Члан 109.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да 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) због синдикалног деловања, у складу са законом.

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

Члан 110.

Синдикални представник репрезентативног синдиката у Установи уговора који одсуствује са рада у складу са чл. 106. и 107. Уговора има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи исплаћује увећану месечну плату у висини од 12 %.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 111.

Колективним радним спором у смислу овог Уговора, сматрају се спорови поводом:

1. закључивања, измена и допуна или примене Уговора,
2. остваривање права на синдикално организовање,
3. остваривање права на штрајк и
4. остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

Члан 112.

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

Члан 113.

Индивидуалним радним спором у смислу овог Уговора, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

Члан 114.

Мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

XVIII ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 115.

Свака од Уговорних страна може покренути иницијативу за измене и допуне Уговора.

Уговорне стране дужне су да се у року од петнаест (15) дана од дана пријема иницијативе за измену и допуну Уговора изјасне о иницијативи, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од тридесет (30) дана од дана пријема иницијативе.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у случају:

- 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 Уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе свака Уговорна страна у писменом облику.

Измене и допуне Уговора врше се на исти начин и по поступку као и закључивање Уговора.

Ако се у току преговора о изменама и допунама овог уговора не постигне сагласност око измена и допуна, спор се решава у складу са законом којим се уређује начин и поступак мирног решавања колективних радних спорова.

Члан 116.

Овај Колективни уговор закључује се на период од три године.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 117.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници Уговорних страна.

Члан 118.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Града Кикинде“.

Број: V-60-7/2022

Датум: 19. април 2022. године

ПОТПИСНИЦИ:

**РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ КОД ПОСЛОДАВЦА
ПУ „ДРАГОЉУБ УДИЦКИ“ КИКИНДА**
Председник

Данијела Ковачев

ПОСЛОДАВАЦ
Директор ПУ „Драгољуб Удицки“ Кикинда

Кристина Дрљић

ОСНИВАЧ
Градоначелник града Кикинде

Никола Лукач**7.**

На основу одредаба члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 55. и 136. Статута града Кикинда („Сл. лист града Кикинде“, број: 4/2019), градоначелник града Кикинда, директор и председници репрезентативних синдиката Спортског центра „Језеро“ Кикинда, дана 19.04.2022. године закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА СПОРТСКИ ЦЕНТАР „ЈЕЗЕРО“ КИКИНДА
ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА**

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 1.**

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Спортском центру „Језеро“ Кикинда (у даљем тексту: послодавац), као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице запослено у Спортском центру „Језеро“ Кикинда чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте Спортски центар „Језеро“ Кикинда чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Члан 3.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

Члан 4.

Уговор се непосредно примењује на све запослене.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**Члан 5.**

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 6.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор, или надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

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

III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА**Члан 7.**

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 8.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца,
2. Ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у коме се премешта мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, и обезбеђена накнада трошкова превоза цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случаја из става 1. овог члана, само уз свој пристанак.

Члан 9.

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;
- 6) 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 6) овог члана сматрају се: брачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 10.

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

Члан 11.

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 12.

О распореду радног времена, 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 13.

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

Послодавац је дужан да месечни распоред рада објави најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напушта радно место и просторије послодавца осим ако посебним прописима није другачије одређено.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 14.

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

1. Годишњи одмор

Члан 15.

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

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

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

2) Образовања, 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 - пет радних 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 - четири радна дана;

(3) запосленом, са средњим образовањем - три радна дана;

(4) запосленом, који има нижи степен од средњег образовања - два радна дана;

3) Услови рада, и то:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком четири радна дана;

4) Доприноса на раду - до шест радних дана;

5) Здравствени и социјални статус запосленог

- Запосленом са инвалидитетом – 4 радна дана

- Самохраном родитељу до 15 година живота – 4 радна дана

- Запосленом са троје или више деце млађих од 15 година – 4 радна дана и

- Запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју – 4 радна дана.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се утврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 16.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до десет 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, односно усвојења 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, докторске тезе, 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;

13) вантелесне оплодње – 10 радних дана;

14) за решавање здравствених или нужних социјалних потреба малолетног детета до 12 година – 5 радних дана;

15) учествовање на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације на такмичењима, као и за време припрема репрезентације за такмичења – до 45 дана.

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 - три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до десет радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3), 8) до 13) и 15) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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 или неговања члана уже породице;
- 4) учешћа у културним и спортским активностима у својству извођача, уз приложен позив;
- 5) обављања приватних послова - до три радна дана;
- 6) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до пет радних дана;
- 7) за случај одласка на школовање у иностранство - до годину дана.

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

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

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

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

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.

Уговором о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених 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 претходних 12 месеци, у складу Колективним уговором 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 писменом облику.

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, у складу са законом;

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

Послодавац у смислу става 1. тачка 4) овог члана је Спортски центар „Језеро“ Кикинда чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

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

Увећање плате за запослене може се одобрити на име послова противпожарне заштите по посебној одлуци директора.

3. Накнада плате

Члан 24.

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.

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

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате, а у складу са донетим важећим актима Владе РС.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 25.

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 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, као и за труднице, ако законом није друкчије одређено.

4. Накнада трошкова

Члан 26.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

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

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, при утврђивању стварних трошкова превоза, узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до краја месеца за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са предходим ставом овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борава ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Послодавац је дужан путне трошкове исплати након добијања потребних средстава за ту намену.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

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

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

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

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

Дневне накнаде за повећане трошкове рада и борава 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.

5. Друга примања

Члан 27.

Запосленима припада право на исплату:

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

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

Члан 28.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

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

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

(3) здравствене рехабилитације запосленог;

(4) настанка теже инвалидности запосленог;

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

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

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

(8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

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

(10) поступка вантелесне оплодње – у висини највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

(11) за потребе побољшања здравственог стања запосленог у условима пандемије изазване Корона вирусом – највише до висине износа минималне потрошачке корпе који важи у месецу исплате, у складу са расположивим финансијским средствима.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана, постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (10) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

2) Јубиларне награде, и то:

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

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

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

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

(5) за 40 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

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 1) подтач. 1-6. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 29.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, у складу са важећим актима Владе Републике Србије.

О висини Божићне награде Оснивач и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Града Кикинде, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

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

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

Члан 30.

Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до двадесетог у месецу; други део до петог у месецу за текући месец.

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

Члан 31.

Уколико Спортски центар „Језеро“ Кикинда оствари 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 32.

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) креативност;

5) самосталност у послу и иновације;

6) однос према раду.

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

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 33.

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 34.

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 партнера раде у истој установи, једном од брачних партнера 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 партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 35.

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу

- (1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем-1 бод
- (2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у спортским установама-0,35 бода

2. Стручна спрема

- (1) 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-30 бодова
- (2) 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-20 бодова
- (3) са средњим образовањем у трајању од четири године-15 бодова
- (4) 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-10 бодова

3. Резултати рада

- (1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима)-до 3 бода
- (2) учествовање на такмичењима и остварени резултати-до 3 бода

4. Имовно стање

- (1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-2 бода
- (2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-3 бода
- (3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-5 бодова

5. Здравствено стање

- (1) особа с инвалидитетом друге категорије-5 бодова
- (2) хронични и тешки болесници-3 бода
- (3) запослени који болује од професионалне болести-3 бода

6. Број деце на редовном школовању

- (1) ако запослени има једно дете на школовању-1 бод
- (2) ако запослени има два детета на школовању-3 бода
- (3) ако запослени има троје и више деце на школовању-5 бодова

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 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 плате, 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. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запослених утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

- 1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;
- 2) 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;
- 3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 36.

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 зараде запосленог, односно 1/3 просечне плате по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 37.

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 38.

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 39.

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

Члан 40.

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 41.

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 42.

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 43.

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 44.

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 информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 45.

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 46.

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 47.

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 48.

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 је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене најмање једном у две године.

Изузетно, послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком најмање једном годишње.

Члан 49.

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 50.

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

X ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 51.

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 52.

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 53.

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 54.

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

Члан 55.

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.

XI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 56.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и колективним уговором код послодавца.

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

Члан 57.

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 58.

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

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 59.

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.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 60.

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

Члан 61.

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) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 62.

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

Ставови 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 63.

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 64.

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 с могућностима.

Члан 65.

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 66.

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

Члан 67.

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 68.

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.

У случају давања отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана послодавац је дужан да затражи мишљење комисије из члана 73. овог уговора.

Члан 69.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом у оквиру финансијског плана од најмање 0,50% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности у смислу превентивних лекарских прегледа и рекреативни одмор запослених у складу са законом, колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене, а према посебној одлуци Послодавца.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 70.

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 71.

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 72.

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 73.

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 74.

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 75.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу града Кикинде".

Број: V-66-18/2022

Датум: 19. април 2022. године

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ
Председник

Миленко Новаковић
РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ
Председник

Мирко Буцало

ПОСЛОДАВАЦ
ВД Директора

Дејан Пудар

ОСНИВАЧ
Градоначелник

Никола Лукач

8.

На основу одредаба члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 55. и 136. Статута града Кикинде („Сл. лист града Кикинде“, број: 4/2019), градоначелник града Кикинде, директор и председник репрезентативног синдиката Центар за ликовну и примењену уметност „Терра“ Кикинде, дана 19.04.2022. године закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА ЦЕНТАР ЗА ЛИКОВНУ И ПРИМЕЊЕНУ УМЕТНОСТ „TERRA“ КИКИНДА
ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА**

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 1.**

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина Војводина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр 3/2022) ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Центру за ликовну и примењену уметност „Терра“ Кикинде (у даљем тексту: послодавац), као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице запослено у установи културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте установа културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Члан 3.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

Члан 4.

Уговор се непосредно примењује на све запослене.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**Члан 5.**

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 6.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор, или надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

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

III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА**Члан 7.**

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 8.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца,
2. Ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у коме се премешта мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, и обезбеђена накнада трошкова превоза цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случаја из става 1. овог члана, само уз свој пристанак.

Члан 9.

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;
 - 6) 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 6) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 10.

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

Члан 11.

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 12.

О распореду радног времена, 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 13.

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

Послодавац је дужан да месечни распоред рада објави најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напушта радно место и просторије послодавца осим ако посебним прописима није другачије одређено.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 14.

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

1. Годишњи одмор

Члан 15.

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

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

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

2) Образовања, 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 - пет радних 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 - четири радна дана;

(3) запосленом, са средњим образовањем - три радна дана;

(4) запосленом, који има нижи степен од средњег образовања - два радна дана;

3) Услови рада, и то:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком четири радна дана;

4) Доприноса на раду - до шест радних дана;

5) Здравствени и социјални статус запосленог

- Запосленом са инвалидитетом – 4 радна дана

- Самохраном родитељу до 15 година живота – 4 радна дана

- Запосленом са троје или више деце млађих од 15 година – 4 радна дана и

- Запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју – 4 радна дана.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се утврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 16.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство), у укупном трајању до десет 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, односно усвојења 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, докторске тезе, 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;

13) вантелесне оплодње – 10 радних дана;

14) за решавање здравствених или нужних социјалних потреба малолетног детета до 12 година – 5 радних дана.

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 - три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до десет радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 13) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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 или неговања члана уже породице;

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

5) обављања приватних послова - до три радна дана;

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

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

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

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

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

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

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.

Уговором о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених 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 претходних 12 месеци, у складу с Колективним уговором 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 писменом облику.

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, у складу са законом;
- 4) времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

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

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

3. Накнада плате

Члан 24.

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.

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

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;
 - 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате, а у складу са донетим важећим актима Владе РС.
- Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 25.

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 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, као и за труднице, ако законом није друкчије одређено.

4. Накнада трошкова

Члан 26.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

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

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, при утврђивању стварних трошкова превоза, узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до краја месеца за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са предходним ставом овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борава ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Послодавац је дужан путне трошкове исплати након добијања потребних средстава за ту намену.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

- 2) за службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање;
- 3) за службено путовање у иностранству у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

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

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

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

5. Друга примања

Члан 27.

Запосленима припада право на исплату:

- 1) отпремнине при одласку у пензију, у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;
- 2) накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни партнер, деца и родитељи) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 28.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана непрекидно;
- (2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
- (3) здравствене рехабилитације запосленог;
- (4) настанка теже инвалидности запосленог;
- (5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- (6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- (7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;
- (8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.
- (9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.
- (10) поступка вантелесне оплодње – у висини највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
- (11) за потребе побољшања здравственог стања запосленог у условима пандемије изазване Корона вирусом – највише до висине износа минималне потрошачке корпе који важи у месецу исплате, у складу са расположивим финансијским средствима.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана, постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (10) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

2) Јубиларне награде, и то:

- (1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
- (2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;
- (3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;
- (4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате;
- (5) за 40 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

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 1) подтач. 1-6. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 29.

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

Члан 30.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, у складу са важећим актима Владе Републике Србије.

О висини Божићне награде Оснивач и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

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

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

Члан 31.

Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до двадесетог у месецу; други део до петог у месецу за текући 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, 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) креативност;
- 5) самосталност у послу и иновације;
- 6) однос према раду.

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 запосленом писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним 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) 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 партнера раде у истој установи, једном од брачних партнера не може престати радни однос;
- 6) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију, у складу са законом.

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

Члан 36.

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу

- (1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем-1 бод
- (2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе-0,35 бода

2. Стручна спрема

- (1) 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-30 бодова
- (2) 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-20 бодова
- (3) са средњим образовањем у трајању од четири године-15 бодова

(4) 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-10 бодова

3. Резултати рада

(1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима)-до 3 бода

(2) учествовање на такмичењима и остварени резултати-до 3 бода

4. Имовно стање

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-2 бода

(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-3 бода

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-5 бодова

5. Здравствено стање

(1) особа с инвалидитетом друге категорије-5 бодова

(2) хронични и тешки болесници-3 бода

(3) запослени који болује од професионалне болести-3 бода

6. Број деце на редовном школовању

(1) ако запослени има једно дете на школовању-1 бод

(2) ако запослени има два детета на школовању-3 бода

(3) ако запослени има троје и више деце на школовању-5 бодова

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 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 плате, 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. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

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

1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;

2) 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;

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

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 у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне плате по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

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, 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 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 информисе 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, има право да присуствује 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 је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене најмање једном у две године.

Изузетно, послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком 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 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.

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 54.

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 55.

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

Члан 56.

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.

XI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и Колективним уговором код послодавца.

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

Члан 58.

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 59.

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

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 61.

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

Члан 62.

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) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 63.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви с 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 64.

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 65.

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 с могућностима.

Члан 66.

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 67.

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

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

Члан 68.

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 69.

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.

У случају давања отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана послодавац је дужан да затражи мишљење комисије из члана 73. овог уговора.

Члан 70.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом у оквиру финансијског плана од најмање 0,50% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности у смислу превентивних лекарских прегледа и рекреативни одмор запослених у складу са законом, колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене, а према посебној одлуци Послодавца.

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 овог 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 листу града Кикинде".

Број: V-63-6/2022

Датум: 19. април 2022. године

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ
Председник

ПОСЛОДАВАЦ
Директор

Мирослав Момић

Слободан Којић

ОСНИВАЧ
Градonaчелник

Никола Лукач

9.

На основу одредаба члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 55. и 136. Статута града Кикинда („Сл. лист града Кикинде“, број: 4/2019), градоначелник града Кикинда, директор и овлашћени представник репрезентативног синдиката ЦЕНТРА ЗА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ КИКИНДА дана 19.04.2022. године, године закључили су:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЦЕНТАР ЗА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ КИКИНДА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором Центра за стручно усавршавање Кикинда (у даљем тексту: Колективни уговор) ближе се уређују права и обавезе из радног односа запослених у Центру за стручно усавршавање Кикинда (у даљем тексту: Послодавац) начин остваривања тих права, међусобни односи учесника Колективног уговора и остала питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе.

Члан 3.

Овај колективни уговор примењује се непосредно на све запослене код Послодавца.

Члан 4.

Колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Члан 5.

Запослени непосредно или преко својих представника имају право на информисање, изражавање својих ставова у битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Члан 6.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди здраве и сигурне услове рада ради заштите живота и здравља у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

II РАДНИ ОДНОСИ

Члан 7.

Запослени заснива радни однос на неодређено време и одређено време.

У радни однос на одређено време може се примити лице које испуњава све услове за рад на радном месту на које се прима који су утврђени Правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник).

Послодавац је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време, нарочито оцени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос, у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места и да је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе.

Правилником се утврђују организација радних места, описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, радна места намештеника, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником.

Укупан број запослених на одређено време и радно ангажованих по другим основама, мора да буде у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

Члан 8.

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радноправног и материјалног положаја запослених у органима јединице локалне самоуправе, затражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

Репрезентативни синдикат дужан је да достави своје мишљење послодавцу у року од 15 дана од дана пријема захтева за мишљење.

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 9.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, као и право на друге облике заштите у складу са законом, Колективним уговором и другим општим актима послодавца.

Члан 10.

Запослени, непосредно или преко својих представника, имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Представник репрезентативног синдиката код послодавца има право да присуствује састанцима послодавца на којима се разматрају питања везана за материјални и радноправни статус запослених.

Члан 11.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди здраве и сигурне услове рада ради заштите живота и здравља, у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 12.

Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад у складу са потребама послодавца.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденција о стручном усавршавању.

Запослени кога послодавац упуту на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на плату за време одсуства са обављања послова свог радног места док се налази на стручном усавршавању, накнаду трошкова стручног усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 13.

Службеник који заврши додатно образовање које му је омогућио послодавац у складу са законом, премешта се на непопуњено радно место разврстано у најниже звање за степен образовања који је стекао додатним образовањем.

Службеник који је од стране и о трошку послодавца завршио додатно образовање, а који у року од годину дана од дана окончања образовања не буде премештен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код послодавца, нити да надокнади трошкове образовања, осим ако законом није другачије утврђено.

V РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 14.

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

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 15.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од најмање четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог објављује се најмање десет дана пре примене.

Изузетно од ст. 1 и 2 овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запосленог, у случајевима који се не могу унапред предвидети, али ни тада краћем од 48 часова унапред.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно, нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

3. Скраћено радно време

Члан 16.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 17.

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно, има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења дневног одмора запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца.

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

Време одмора из става 1 и 2 овог члана урачунава се у радно време.

2. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 18.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима, и то:

1. По основу доприноса на раду:

- 1) службенику са оценом „истиче се“ – за 5 радних дана,
- 2) службенику са оценом „добар“ – за 3 радна дана,
- 3) намештенику који је остварио резултате рада – 3 радна дана, на основу оцене непосредног руководиоца.

2. По основу стручне спреме, односно образовања:

- 1) запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању од три године – за 5 радних дана
- 2) запосленом са средњом школском спремом – за 3 радна дана,
- 3) запосленом са осталим степенима школске спреме – за 1 радни дан.

3. По основу година рада проведених у радном односу:

- 1) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радних дана,

- 2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,
 - 3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана,
 - 4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана,
 - 5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан.
4. По основу услова рада:
- 1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,
 - 2) за рад на радном месту на којем је уведено скраћено радно време – за 10 радних дана,
 - 3) за ноћни рад – за 2 радна дана.
5. запосленој особи са инвалидитетом – за 5 радних дана.
6. по основу бриге о деци и члановима уже породице:
- 1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
 - 2) самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
 - 3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – за 5 радних дана.

Руководилац у сврху примене мерила из става 1 тачка 1) овог члана, прати рад запосленог и у годишњем извештају о његовом раду који доноси до краја децембра текуће године за ту годину, утврђује да ли је запослени остварио резултате рада.

Годишњи одмор који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Члан 19.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси руководилац органа најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиоца унутрашњих организационих јединица у органу јединице локалне самоуправе, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

План коришћења годишњег одмора садржи: име и презиме запосленог, радно место, трајање годишњег одмора, време коришћења годишњег одмора и име запосленог који мења запосленог за време коришћења годишњег одмора.

Члан 20.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 18. Колективног уговора и време 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.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику.

3. Накнада штете

Члан 21.

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 плате коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио годишњег одмора.

Право из става 1 овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.

4. Плаћено одсуство

Члан 22.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја супруге или усвојење детета – 5 радних дана,
- 2) порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до 7 радних дана,
- 4) ступања у брак запосленог – 7 радних дана,
- 5) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника-цу или храњеника-цу запосленог – 3 радна дана,

- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – 3 радна дана,
- 7) селидбе – 3 радна дана,
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана,
- 9) испраћај детета, односно пасторка, усвојеника-цу или храњеника-цу у војску – 2 радна дана,
- 10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или додатног образовања – по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године,
- 11) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- 12) смрти члана уже породице – 5 радних дана,
- 13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна радна дана,
- 14) учешћа у такмичењу у организацији синдиката – до 7 радних дана,
- 15) рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана,
- 16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године,
- 17) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације РС за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације – најдуже 45 радних дана,
- 18) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан,
- 19) вантелесне оплодње – 10 радних дана,
- 20) за решавање здравствених или нужних социјалних потреба малолетног детета до 12 година – 5 радних дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, пасторак и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1 овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању од 10 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1 тачке 1,3,4,5,6,11,12,13,15, 17 и 19. овог члана, укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1 овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2 овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Запослени може остварити право на плаћено одсуство и у другим случајевима када то не ремети процес рада и организацију посла.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа, остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1 тачка 1), 4), 5), 8), 9), 11), 12), 13), 16), 18) под условима из овог члана.

5. Неплаћено одсуство

Члан 23.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години, и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана,
- 2) ради неговања оболелог члана уже породице – до 90 радних дана,
- 3) ради обављања личних послова – до 7 радних дана,
- 4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – до 5 радних дана,
- 5) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана које се може користити једном у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

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

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

Неплаћено одсуство одобрава се, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства).

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини, у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са законом и Уговором.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописани начин користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог, као и живота здравља запослених.

Послодавац може запосленом, најмање једном годишње, да обезбеди специјалистички систематски преглед код здравствене установе изабране на основу споразума са репрезентативним синдикатом, а у складу са расположивим финансијским средствима.

Члан 25.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, у складу са законом, другим прописима и општим актима утврђује постојање опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да након процене њиховог утицаја на настанак повреда и општећења здравља запосленог утврди радна места са повећаним ризиком.

Члан 26.

Послодавац је одговоран за организовање послова и спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, другим прописима, општим актима и Колективним уговором.

Члан 27.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 1 овог члана, запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са Колективним уговором.

Члан 28.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика, као и друга права утврђена законом и Колективним уговором.

Члан 29.

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду, укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор, обезбеђују се у буџету јединице локалне самоуправе, у складу са законом и расположивим финансијским средствима.

2. Представници запослених и одбор

Члан 30.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду на сваких 50 запослених.

Начин избора, трајање мандата представника запослених и друга питања, уређују се одлуком репрезентативног синдиката.

Представници за безбедност и здравље на раду чине Одбор.

Начин рада Одбора утврђује се Пословником.

Члан 31.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји пет чланова од којих три представника запослених именује репрезентативни синдикат, а два представника именује директор.

Члан 32.

Представници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду, доставе синдикату.

Ако је представник запослених или одбор спречен да обавља своју дужност, имају обавезу да о томе обавесте послодавца, који своје обавезе према представнику запослених, односно одбору, извршава тако што уместо представника запослених, односно Одбора, обавештава синдикат.

Синдикат предлаже послодавцу, да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања представника запослених и Одбора о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених, врши тако што ће о тим питањима обавештавати непосредно синдикат.

3. Осигурање запослених

Члан 33.

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

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1 овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката.

Послодавац организује и обезбеђује здравствену заштиту запослених о свом трошку, у складу са прописима о здравственој заштити и планираним финансијским средствима.

Послодавац може у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим установама у државном или приватном власништву са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за своје запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, када се стекну финансијске могућности, а на основу акта Владе.

VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 34.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом.

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата,
- 2) коефицијента који се множи основицом,
- 3) додатка на плату,
- 4) обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује до 20. у месецу за текући месец, а други део до 5. у месецу за текући месец.

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

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом нижа од минималне зараде, послодавац је дужан да запосленом исплати плату у висини обрачунате минималне зараде, у складу са законом.

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом нижа од минималне зараде, запослени са средњом и нижом стручном спремом, има право на увећање основе у складу са закључком Владе по основу квалитета и резултата рада, ако је у претходној календарској години службеник оцењен најмање са оценом „добар“, односно остварио резултате рада.

Остваривања права запослених утврђују се на основу извештаја о резултатима рада.

2. Додатак за време проведено у радном односу

Члан 35.

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за саку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји.

Право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене.

Запослени остварује право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија, а који су услед промене државног уређења престали да постоје.

3. Додатак за рад ноћу

Члан 36.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад од 22,00 до 6,00 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% на вредности радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

4. Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 37.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

5. Додатак за прековремени рад

Члан 38.

Запослени који по писменом налогу послодавца ради дуже од пуног радног времена, има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%.

Претпостављени је дужан да изда писмени налог којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

6. Додатак за рад на терену

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде запосленог у РС према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

7. Додатак за додатно оптерећење на раду

Члан 40.

Ако по писменом налогу непосредног руководиоца запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла или послове одсутног запосленог, има право на додатак за додатно оптерећење на раду.

У писменом налогу се наводи и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан.

Додатак за прековремени рад искључује додатак за додатно оптерећење на раду.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи до 8% основне плате, односно до 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи до 12% основне плате, односно до 15% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

8. Накнада плате

Члан 41.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом и Уговором.

Члан 42.

Запослени који не ради до 30 дана због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате која износи:

- 1) 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада,
- 2) 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу, малигним обољењима, као и за време неге детета до седам година живота.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

Члан 43.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести КОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест КОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава буџета послодавца;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате, у складу са важећим донетим актима.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

9. Накнада трошкова

Члан 44.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до десетог у месецу за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Члан 45.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходно применом акта Владе.

IX ДРУГА ПРИМАЊА

1. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини 125% од плате са припадајућим порезима и доприносима, коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од две просечне бруто зараде исплаћене у Републици Србији према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

2. Јубиларна награда

Члан 47.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30%, и то:

- 1) за 10 година рада у радном односу - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса,
- 2) за 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%,
- 3) за 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
- 4) за 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%,
- 5) за 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

У случају да је послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана остваривања овог права.

Запослени има право на јубиларну награду код послодавца, ако то право у календарској години није остварио у другом државном органу, органу Аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе у којем је радио пре рада код последњег послодавца.

3. Солидарна помоћ запосленима

Члан 48.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог,

- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- 3) здравствене рехабилитације запосленог,
- 4) настанка теже инвалидности запосленог,
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице,
- 7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења - до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи,
- 8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,
- 9) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
- 10) помоћ вантелесну оплодњу-највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације,
- 11) за потребе побољшања здравственог стања запосленог у условима пандемије изазване Корона вирусом – највише до висине износа минималне потрошачке корпе који важи у месецу исплате, у складу са расположивим финансијским средствима.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Право из става 1 тачке 1 овог члана, остварује се:

- за одсуство у трајању од 30 дана – у висини просечне нето зараде у Републици
- за одсуство од 30 до 60 дана – у висини две просечне нето зараде у Републици
- за одсуство у трајању преко 60 дана – у висини три просечне нето зараде у Републици.

Право из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада, у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу става 7. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (10) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на који се односе.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на медицинскотехничка, ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 49.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани актом о трошковима локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Ако се смртни случај десио на територији Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, па је потребно извршити превоз ради сахране у место пребивалишта, породица остварује право на накнаду трошкова превоза.

Породица остварује право на накнаду трошкова превоза из става 3. овог члана ако се смртни случај десио ван територије Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца ради обављања послова из надлежности послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

Изузетно, ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

Породицом у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Члан 50.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, ако то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Изузетно од става 1. и става 2 овог члана, уколико је члан уже породице остварио наведено право по другом основу, може му се исплатити разлика између средстава које је примио по другом основу до пуног износа погребних трошкова, а највише до висине наведене у ставу 4 овог члана.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца запосленог, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 51.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог до 15 година живота поклон за Нову годину - новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у висини утврђеној општим актом.

Право из става 1. овог члана обезбеђује се и деци лица које је радно ангажовано по основу уговора ван радног односа код послодавца, најмање три месеца са прекидима или непрекидно у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако је у уговорном односу на дан остваривања овог права.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за дан жена - 8. Март, поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

Члан 52.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде, учесници преговарају у поступку израде буџета локалне самоуправе за наредну годину.

Послодавац може исплатити годишњу награду уколико су за ту намену обезбеђена финансијска средства.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 53.

Послодавац је дужан да пре доношења програма рационализације, односно смањења броја запослених са репрезентативним синдикатом и Националном службом за запошљавање, предузме мере за запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да у поступку рационализације размотри предлоге репрезентативног синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Послодавац је дужан да приликом смањења броја запослених узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге послове;
- 2) преквалификације и доквалификације;
- 3) рада са непуним радним временом или не краћим од половине радног времена;
- 4) остваривање других права у складу са законом.

Службеник коме је решењем утврђено да је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у висини од 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је донесено првостепено решење да је нераспоређен, за време док је нераспоређен.

Члан 54.

Запослени са дететом до 15 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде и запослени који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, запослени инвалид или са инвалидитетом, има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Члан 55.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, запосленом инвалиду, односно лицу са инвалидитетом, послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је решењем, односно уговором о раду засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о престанку радног односа, односно отказ уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о престанку радног односа, односно решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 56.

Запосленом коме престане радни однос због протекла два месеца откад је постао нераспоређен, односно коме је отказан уговор о раду јер не постоји ниједно радно место на које може бити премештен или распоређен, исплаћује се отпремнина за сваку навршену годину рада у радном односу код последњег послодавца у висини трећине његове плате.

Под платом сматра се просечна месечна плата запосленог са припадајућим порезима и доприносима који се плаћају на терет запосленог која му је исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме је донесено решење којим је утврђено да је постао нераспоређен, односно решење о отказу радног односа.

Општим актом, решењем или уговором о раду не може се утврдити дужи период од периода који се узима у обзир за обрачун отпремнине, од периода утврђеног у ставу 1. овог члана.

Запослени не може да оствари право на отпремнину из става 1. овог члана за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

XI МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 57.

Колективним радним спором, у смислу овог уговора сматра се спор поводом: закључивања, измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање и остваривања права на штрајк.

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 58.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Уговора или остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање или остваривања права на штрајк, учесници не могу да усагласе ставове и садржину акта који заједнички утврђују.

У случају постојања колективног радног спора свака од страна у колективном спору може предложити да се настали спор реши у поступку арбитраже.

Арбитражно тело - арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети - независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководица посебне организације у чијем делокругу су послови локалне самоуправе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 59.

Учесници су дужни да арбитражи доставе тражену документацију и своја мишљења о правној основаности, финансијским, организационим и разлозима друге природе који онемогућавају да учесници постигну споразум и да јој пружи све техничке услове за рад.

Арбитража утврђује предлог одлуке о начину решавања насталог спора, већином гласова свих чланова, и доставља је учесницима уговора.

Ако учесници прихвате предлог одлуке арбитраже о томе потписују посебан споразум.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 60.

Ако учесници не реше колективни радни спор у поступку арбитраже могу се споразумети о томе да се настави са решавањем спора у поступку и пред лицем који су утврђени законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 61.

Ако на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом послодавца или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни синдикат оцени да се код послодавца понављају пропусти у законитом одлучивању и крше индивидуална или колективна права запослених (која по својим обележјима, обиму или учесталости понављања радњи и доношења појединачних аката којима се запосленом неосновано ускраћују права указују на постојање повреде достојанства и понижавајућег односа према запосленом), може предложити да се покрене поступак арбитраже утврђен Уговором.

Члан 62.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје основ за закључивање новог, односно измена и допуна колективног уговора.

Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

XII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 63.

Запослени код послодавца, под условима и на начин утврђен законом, могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 64.

Запослени имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спровode програме и активности синдикалне организације у складу са Уставом, законом, својим правилима и Уговором.

Члан 65.

Синдикат самостално доноси свој статут и правила и организује изборе својих органа.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом органа послодавца.

Члан 66.

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Послодавац или синдикат дужни су да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана.

Репрезентативни синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радносоцијалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку радног односа запослених;
- 2) мерама о безбедности и здрављу на раду;
- 3) промене у организацији рада које доводе до вишка запослених и мере за њихово решавање.

Послодавац је дужан да достављене примедбе и сугестије репрезентативног синдиката размотри и писмено одговори, најкасније у року од 15 дана од дана пријема.

Члан 67.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката учесника у закључивању Уговора:

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама послодавца - на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа јединице локалне самоуправе;

2) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);

3) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;

4) организовање и одржавање синдикалних састанака, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;

5) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;

6) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Послодавац може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката.

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писмени споразум којим ближе уређују начин остваривања права из овог члана.

Члан 68.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката код послодавца је председник.

Члан 69.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно у складу са законом.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у који је учлањено мање од 50% запослених код послодавца, имају право на сразмерно мање плаћених часова месечно.

Члан 70.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката исплаћује увећану месечну плату у висини 12% основне плате, уколико послодавац није у могућности да га ослободи радних обавеза.

Члан 71.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Изузетно, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону јединицу, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) председника и чланова органа Синдиката за време обављања функције и по истеку функције, у складу са Законом.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај запослене из става 2. овог члана због њиховог деловања и рада у Синдикату.

Члан 72.

Овлашћени представник синдиката који је изабран на функцију у синдикату вишег нивоа организовања, има право на мировање радног односа у складу са законом.

Члан 73.

Члановима органа синдиката организованих код послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван послодавца, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство у складу са законом, ради обављања синдикалних функција којима је одређен:

- 1) за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, за време заступања.

Члан 74.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом од најмање 0,50% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности, а у смислу превентивних специјалистичких прегледа, у складу са колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

Члан 75.

Послодавац прихвата обавезу да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматра се и притисак на запослене да се исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 76.

Овај уговор се закључује на период од три године.

Члан 77.

Поступак измена и допуна Уговора, као и закључивања новог уговора, спроводи се у складу са законом, а може да га покрене сваки од учесника писменим предлогом.

Учесници су дужни да се изјасне у року од 15 дана о поднетом предлогу за измене и допуне Уговора и да у наредном року од 15 дана отпочну процес преговарања.

Члан 78.

Уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

У случају отказа Уговор престаје да важи протеком шест месеци од дана пријема акта о отказу.

Члан 79.

Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Сл. листу града Кикинда".

Број: V-611-3/2022

Датум: 19. април 2022. године

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

ДИРЕКТОР

Лазар Трипиновић Попов

Дејан Карановић

ОСНИВАЧ
ГРАДОНАЧЕЛНИК

Никола Лукач

10.

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Сл.гласник РС“, бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење),), члана 17. Закона о јавним службама („Службени гласник РС“, број 42/91, 71/94, 79/2005-др.закон, 81/2005-испр.др.закон, 83/2005-испр.др.закон и 83/2014-др.закон), члана 55. и 136. Статута града Кикинде („Службени лист града Кикинде“, број: 4/2019), Градоначелник града Кикинда, директорица и овлашћени представник репрезентативног синдиката Туристичке организације града Кикинда (у даљем тексту репрезентативни синдикат), дана 19.04.2022. године, закључили су:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ ГРАДА КИКИНДА****I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Колективним уговором Туристичке организације града Кикинда (у даљем тексту: Колективни уговор) ближе се уређују права и обавезе из радног односа запослених у Туристичкој организацији града Кикинда (у даљем тексту: Послодавац) начин остваривања тих права, међусобни односи учесника Колективног уговора и остала питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе.

Члан 3.

Овај колективни уговор примењује се непосредно на све запослене код Послодавца.

Члан 4.

Колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Члан 5.

Запослени непосредно или преко својих представника имају право на информисање, изражавање својих ставова у битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Члан 6.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди здраве и сигурне услове рада ради заштите живота и здравља у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

II РАДНИ ОДНОСИ

Члан 7.

Запослени заснива радни однос на неодређено време и одређено време.

У радни однос на одређено време може се примити лице које испуњава све услове за рад на радном месту на које се прима који су утврђени Правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник).

Послодавац је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време, нарочито оцени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос, у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места и да је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе.

Правилником се утврђују организација радних места, описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, радна места намештеника, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником.

Укупан број запослених на одређено време и радно ангажованих по другим основама, мора да буде у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

Члан 8.

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радноправног и материјалног положаја запослених у органима јединице локалне самоуправе, затражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

Репрезентативни синдикат дужан је да достави своје мишљење послодавцу у року од 15 дана од дана пријема захтева за мишљење.

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 9.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, као и право на друге облике заштите у складу са законом, Колективним уговором и другим општим актима послодавца.

Члан 10.

Запослени, непосредно или преко својих представника, имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Представник репрезентативног синдиката код послодавца има право да присуствује састанцима послодавца на којима се разматрају питања везана за материјални и радноправни статус запослених.

Члан 11.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди здраве и сигурне услове рада ради заштите живота и здравља, у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 12.

Право и дружност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад у складу са потребама послодавца.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденција о стручном усавршавању.

Запослени кога послодавац упуту на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на плату за време одсуства са обављања послова свог радног места док се налази на стручном усавршавању, накнаду трошкова стручног усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 13.

Службеник који заврши додатно образовање које му је омогућио послодавац у складу са законом, премешта се на непопуњено радно место разврстано у најниже звање за степен образовања који је стекао додатним образовањем.

Службеник који је од стране и о трошку послодавца завршио додатно образовање, а који у року од годину дана од дана окончања образовања не буде премештен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код послодавца, нити да надокнади трошкове образовања, осим ако законом није другачије утврђено.

V РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 14.

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

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 15.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од најмање четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог објављује се најмање десет дана пре примене.

Изузетно од ст. 1 и 2 овог члана, распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запосленог, у случајевима који се не могу унапред предвидети, али ни тада краћем од 48 часова унапред.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно, нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

3. Скраћено радно време

Члан 16.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

6. Одмор у току дневног рада

Члан 17.

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно, има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења дневног одмора запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца.

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

Време одмора из става 1 и 2 овог члана урачунава се у радно време.

7. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 18.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима, и то:

7. По основу доприноса на раду:

- 4) службенику са оценом „истиче се“ – за 5 радних дана,
- 5) службенику са оценом „добар“ – за 3 радна дана,
- 6) намештенику који је остварио резултате рада – 3 радна дана, на основу оцене непосредног руководиоца.

8. По основу стручне спреме, односно образовања:

- 4) запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким

струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању од три године – за 5 радних дана

- 5) запосленом са средњом школском спремом – за 3 радна дана,
- 6) запосленом са осталим степенима школске спреме – за 1 радни дан.

9. По основу година рада проведених у радном односу:

- 6) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радних дана,
- 7) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,
- 8) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана,
- 9) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу -за 2 радна дана,
- 10) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан.

10. По основу услова рада:

- 4) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,
- 5) за рад на радном месту на којем је уведено скраћено радно време – за 10 радних дана,
- 6) за ноћни рад – за 2 радна дана.

11. запосленој особи са инвалидитетом – за 5 радних дана.

12. по основу бриге о деци и члановима уже породице:

- 4) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
- 5) самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
- 6) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – за 5 радних дана.

Руководилац у сврху примене мерила из става 1 тачка 1) овог члана, прати рад запосленог и у годишњем извештају о његовом раду који доноси до краја децембра текуће године за ту годину, утврђује да ли је запослени остварио резултате рада.

Годишњи одмор који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Члан 19.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси руководилац органа најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиоца унутрашњих организационих јединица у органу јединице локалне самоуправе, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

План коришћења годишњег одмора садржи: име и презиме запосленог, радно место, трајање годишњег одмора, време коришћења годишњег одмора и име запосленог који мења запосленог за време коришћења годишњег одмора.

Члан 20.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 18. Колективног уговора и време 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.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику.

8. Накнада штете

Члан 21.

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 плате коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Право из става 1 овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.

9. Плаћено одсуство

Члан 22.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 21) порођаја супруге или усвојење детета – 5 радних дана,
- 22) порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан
- 23) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до 7 радних дана,
- 24) ступања у брак запосленог – 7 радних дана,
- 25) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника-цу или храњеника-цу запосленог – 3 радна дана,
- 26) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – 3 радна дана,
- 27) селидбе – 3 радна дана,
- 28) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана,
- 29) испраћај детета, односно пасторка, усвојеника-цу или храњеника-цу у војску – 2 радна дана,
- 30) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или додатног образовања – по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године,
- 31) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- 32) смрти члана уже породице – 5 радних дана,
- 33) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна радна дана,
- 34) учешћа у такмичењу у организацији синдиката – до 7 радних дана,
- 35) рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана,
- 36) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године,
- 37) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације РС за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације – најдуже 45 радних дана,
- 38) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан,
- 39) вантелесне оплодње – 10 радних дана,
- 40) за решавање здравствених или нужних социјалних потреба малолетног детета до 12 година – 5 радних дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, пасторак и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1 овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању од 10 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1 тачке 1,3,4,5,6,11,12,13,15, 17 и 19. овог члана, укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1 овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2 овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Запослени може остварити право на плаћено одсуство и у другим случајевима када то не ремети процес рада и организацију посла.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа, остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1 тачка 1), 4), 5), 8), 9), 11), 12), 13), 16), 18) под условима из овог члана.

10. Неплаћено одсуство

Члан 23.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години, и то:

- 6) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана,
- 7) ради неговања оболелог члана уже породице – до 90 радних дана,
- 8) ради обављања личних послова – до 7 радних дана,

- 9) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – до 5 радних дана,
- 10) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана које се може користити једном у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

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

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

Неплаћено одсуство одобрава се, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства).

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

4. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини, у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са законом и Уговором.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописани начин користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог, као и живота здравља запослених.

Послодавац може запосленом, најмање једном годишње, да обезбеди специјалистички систематски преглед код здравствене установе изабране на основу споразума са репрезентативним синдикатом, а у складу са расположивим финансијским средствима.

Члан 25.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, у складу са законом, другим прописима и општим актима утврђује постојање опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да након процене њиховог утицаја на настанак повреда и општећења здравља запосленог утврди радна места са повећаним ризиком.

Члан 26.

Послодавац је одговоран за организовање послова и спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, другим прописима, општим актима и Колективним уговором.

Члан 27.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 1 овог члана, запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са Колективним уговором.

Члан 28.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика, као и друга права утврђена законом и Колективним уговором.

Члан 29.

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду, укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор, обезбеђују се у буџету јединице локалне самоуправе, у складу са законом и расположивим финансијским средствима.

5. Представници запослених и одбор

Члан 30.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду на сваких 50 запослених.

Начин избора, трајање мандата представника запослених и друга питања, уређују се одлуком репрезентативног синдиката.

Представници за безбедност и здравље на раду чине Одбор.

Начин рада Одбора утврђује се Пословником.

Члан 31.

Одбор за безбедност и здравље на раду броји пет чланова од којих три представника запослених именује репрезентативни синдикат, а два представника именује директор.

Члан 32.

Представници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду, доставе синдикату.

Ако је представник запослених или одбор спречен да обавља своју дужност, имају обавезу да о томе обавесте послодавца, који своје обавезе према представнику запослених, односно одбору, извршава тако што уместо представника запослених, односно Одбора, обавештава синдикат.

Синдикат предлаже послодавцу, да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања представника запослених и Одбора о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених, врши тако што ће о тим питањима обавештавати непосредно синдикат.

6. Осигурање запослених

Члан 33.

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

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1 овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката.

Послодавац организује и обезбеђује здравствену заштиту запослених о свом трошку, у складу са прописима о здравственој заштити и планираним финансијским средствима.

Послодавац може у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим установама у државном или приватном власништву са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за своје запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, када се стекну финансијске могућности, а на основу акта Владе.

VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 34.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом.

Плата се утврђује на основу:

- 5) основице за обрачун плата,
- 6) коефицијента који се множи основицом,
- 7) додатка на плату,
- 8) обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује до 20. у месецу за текући месец, а други део до 5. у месецу за текући месец.

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

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом нижа од минималне зараде, послодавац је дужан да запосленом исплати плату у висини обрачунате минималне зараде, у складу са законом.

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом нижа од минималне зараде, запослени са средњом и нижом стручном спремом, има право на увећање основе у складу са закључком Владе по основу квалитета и резултата рада, ако је у претходној календарској години службеник оцењен најмање са оценом „добар“, односно остварио резултате рада.

Остваривања права запослених утврђују се на основу извештаја о резултатима рада.

2. Додатак за време проведено у радном односу

Члан 35.

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за саку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји.

Право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене.

Запослени остварује право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија, а који су услед промене државног уређења престали да постоје.

10. Додатак за рад ноћу

Члан 36.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад од 22,00 до 6,00 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% на вредности радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

11. Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 37.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

12. Додатак за прековремени рад

Члан 38.

Запослени који по писменом налогу послодавца ради дуже од пуног радног времена, има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%.

Претпостављени је дужан да изда писмени налог којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

13. Додатак за рад на терену

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде запосленог у РС према последњем податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

14. Додатак за додатно оптерећење на раду

Члан 40.

Ако по писменом налогу непосредног руководиоца запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла или послове одсутног запосленог, има право на додатак за додатно оптерећење на раду.

У писменом налогу се наводи и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан.

Додатак за прековремени рад искључује додатак за додатно оптерећење на раду.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи до 8% основне плате, односно до 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи до 12% основне плате, односно до 15% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

15. Накнада плате

Члан 41.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом и Уговором.

Члан 42.

Запослени који не ради до 30 дана због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате која износи:

- 2) 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада,
- 2) 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу, малигним обољењима, као и за време неге детета до седам година живота.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

Члан 43.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести КОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест КОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава буџета послодавца;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате, у складу са важећим донетим актима.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

16. Накнада трошкова

Члан 44.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до десетог у месецу за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Члан 45.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходно применом акта Владе.

IX ДРУГА ПРИМАЊА

4. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини 125% од плате са припадајућим порезима и доприносима, коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од две просечне бруто зараде исплаћене у Републици Србији према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

5. Јубиларна награда

Члан 47.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30%, и то:

- 1) за 10 година рада у радном односу - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса,
- 2) за 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%,
- 3) за 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
- 4) за 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%,
- 5) за 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

У случају да је послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана остваривања овог права.

Запослени има право на јубиларну награду код послодавца, ако то право у календарској години није остварио у другом државном органу, органу Аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе у којем је радио пре рада код последњег послодавца.

6. Солидарна помоћ запосленима

Члан 48.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог,
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
- 3) здравствене рехабилитације запосленог,
- 4) настанка теже инвалидности запосленог,
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице,
- 7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица

повреде на раду или професионалног обољења - до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи, послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи.

8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,

9) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,

10) помоћ вантелесну оплодњу-највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације,

11) за потребе побољшања здравственог стања запосленог у условима пандемије изазване Корона вирусом – највише до висине износа минималне потрошачке корпе који важи у месецу исплате, у складу са расположивим финансијским средствима.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Право из става 1 тачке 1 овог члана, остварује се:

- за одсуство у трајању од 30 дана – у висини просечне нето зараде у Републици
- за одсуство од 30 до 60 дана – у висини две просечне нето зараде у Републици
- за одсуство у трајању преко 60 дана – у висини три просечне нето зараде у Републици.

Право из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада, у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи,

највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу става 7. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (10) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на који се односе.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на медицинскотехничка, ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 49.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани актом о трошковима локалног комуналног потребног предузећа у месту сахране.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Ако се смртни случај десио на територији Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, па је потребно извршити превоз ради сахране у место пребивалишта, породица остварује право на накнаду трошкова превоза.

Породица остварује право на накнаду трошкова превоза из става 3. овог члана ако се смртни случај десио ван територије Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца ради обављања послова из надлежности послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

Изузетно, ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

Породицом у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Члан 50.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, ако то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Изузетно од става 1. и става 2 овог члана, уколико је члан уже породице остварио наведено право по другом основу, може му се исплатити разлика између средстава које је примио по другом основу до пуног износа погребних трошкова, а највише до висине наведене у ставу 4 овог члана.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца запосленог, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 51.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог до 15 година живота поклон за Нову годину - новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, у висини утврђеној општим актом.

Право из става 1. овог члана обезбеђује се и деци лица које је радно ангажовано по основу уговора ван радног односа код послодавца, најмање три месеца са прекидима или непрекидно у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако је у уговорном односу на дан остваривања овог права.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за дан жена - 8. Март, поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

Члан 52.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде, учесници преговарају у поступку израде буџета локалне самоуправе за наредну годину.

Послодавац може исплатити годишњу награду уколико су за ту намену обезбеђена финансијска средства.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 53.

Послодавац је дужан да пре доношења програма рационализације, односно смањења броја запослених са репрезентативним синдикатом и Националном службом за запошљавање, предузме мере за запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да у поступку рационализације размотри предлоге репрезентативног синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Послодавац је дужан да приликом смањења броја запослених узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге послове;
- 2) преквалификације и доквалификације;
- 3) рада са непуним радним временом или не краћим од половине радног времена;
- 4) остваривање других права у складу са законом.

Службеник коме је решењем утврђено да је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у висини од 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је донесено првостепено решење да је нераспоређен, за време док је нераспоређен.

Члан 54.

Запослени са дететом до 15 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде и запослени који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, запослени инвалид или са инвалидитетом, има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Члан 55.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, запосленом инвалиду, односно лицу са инвалидитетом, послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је решењем, односно уговором о раду засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о престанку радног односа, односно отказ уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о престанку радног односа, односно решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 56.

Запосленом коме престане радни однос због протека два месеца откад је постао нераспоређен, односно коме је отказан уговор о раду јер не постоји ниједно радно место на које може бити премештен или распоређен, исплаћује се отпремнина за сваку навршену годину рада у радном односу код последњег послодавца у висини трећине његове плате.

Под платом сматра се просечна месечна плата запосленог са припадајућим порезима и доприносима који се плаћају на терет запосленог која му је исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме је донесено решење којим је утврђено да је постао нераспоређен, односно решење о отказу радног односа.

Општим актом, решењем или уговором о раду не може се утврдити дужи период од периода који се узима у обзир за обрачун отпремнине, од периода утврђеног у ставу 1. овог члана.

Запослени не може да оствари право на отпремнину из става 1. овог члана за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

XI МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 57.

Колективним радним спором, у смислу овог уговора сматра се спор поводом: закључивања, измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање и остваривања права на штрајк.

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 58.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Уговора или остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање или остваривања права на штрајк, учесници не могу да усагласе ставове и садржину акта који заједнички утврђују.

У случају постојања колективног радног спора свака од страна у колективном спору може предложити да се настали спор реши у поступку арбитраже.

Арбитражно тело - арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети - независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководилац посебне организације у чијем

делокругу су послови локалне самоуправе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 59.

Учесници су дужни да арбитражи доставе тражену документацију и своја мишљења о правној основаности, финансијским, организационим и разлозима друге природе који онемогућавају да учесници постигну споразум и да јој пружи све техничке услове за рад.

Арбитража утврђује предлог одлуке о начину решавања насталог спора, већином гласова свих чланова, и доставља је учесницима уговора.

Ако учесници прихвате предлог одлуке арбитраже о томе потписују посебан споразум.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 60.

Ако учесници не реше колективни радни спор у поступку арбитраже могу се споразумети о томе да се настави са решавањем спора у поступку и пред лицем који су утврђени законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 61.

Ако на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом послодавца или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни синдикат оцени да се код послодавца понављају пропусти у законитом одлучивању и крше индивидуална или колективна права запослених (која по својим обележјима, обиму или учесталости понављања радњи и доношења појединачних аката којима се запосленом неосновано ускраћују права указују на постојање повреде достојанства и понижавајућег односа према запосленом), може предложити да се покрене поступак арбитраже утврђен Уговором.

Члан 62.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје основ за закључивање новог, односно измена и допуна колективног уговора.

Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

ХП ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 63.

Запослени код послодавца, под условима и на начин утврђен законом, могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

ХПХ УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 64.

Запослени имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности синдикалне организације у складу са Уставом, законом, својим правилима и Уговором.

Члан 65.

Синдикат самостално доноси свој статут и правила и организује изборе својих органа.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом органа послодавца.

Члан 66.

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Послодавац или синдикат дужни су да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана.

Репрезентативни синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радносоцијалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку радног односа запослених;
- 2) мерама о безбедности и здрављу на раду;
- 3) промене у организацији рада које доводе до вишка запослених и мере за њихово решавање.

Послодавац је дужан да достављене примедбе и сугестије репрезентативног синдиката размотри и писмено одговори, најкасније у року од 15 дана од дана пријема.

Члан 67.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката учесника у закључивању Уговора:

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама послодавца - на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа јединице локалне самоуправе;

2) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);

3) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;

4) организовање и одржавање синдикалних састанака, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;

5) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;

6) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Послодавац може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката.

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писмени споразум којим ближе уређују начин остваривања права из овог члана.

Члан 68.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката код послодавца је председник.

Члан 69.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно у складу са законом.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у који је учлањено мање од 50% запослених код послодавца, имају право на сразмерно мање плаћених часова месечно.

Члан 70.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката исплаћује увећану месечну плату у висини 12% основне плате, уколико послодавац није у могућности да га ослободи радних обавеза.

Члан 71.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Изузетно, послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону јединицу, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) председника и чланова органа Синдиката за време обављања функције и по истеку функције, у складу са Законом.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај запослене из става 2. овог члана због њиховог деловања и рада у Синдикату.

Члан 72.

Овлашћени представник синдиката који је изабран на функцију у синдикату вишег нивоа организовања, има право на мировање радног односа у складу са законом.

Члан 73.

Члановима органа синдиката организованих код послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван послодавца, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство у складу са законом, ради обављања синдикалних функција којима је одређен:

1) за колективно преговарање за време преговарања;

2) да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, за време заступања.

Члан 74.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом од најмање 0,50% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности, а у

смислу превентивних специјалистичких прегледа, у складу са колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

Члан 75.

Послодавац прихвата обавезу да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматра се и притисак на запослене да се исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 76.

Овај уговор се закључује на период од три године.

Члан 77.

Поступак измена и допуна Уговора, као и закључивања новог уговора, спроводи се у складу са законом, а може да га покрене сваки од учесника писменим предлогом.

Учесници су дужни да се изјасне у року од 15 дана о поднетом предлогу за измене и допуне Уговора и да у наредном року од 15 дана отпочну процес преговарања.

Члан 78.

Уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

У случају отказа Уговор престаје да важи протеком шест месеци од дана пријема акта о отказу.

Члан 79.

Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Сл. листу града Кикинда".

Број: V-332-10/2022

Датум: 19. април 2022. године

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

ВД ДИРЕКТОРА

Стефан Кресоја

Јасмина Миланков

ГРАД КИКИНДА
Градоначелник

Никола Лукач

ИСПРАВКА**2.**

По извршеном сравњивању изворног текста Плана генералне регулације централног дела насеља Кикинда („Сл. лист Града Кикинде“, бр. 09/2016, 18/2019 и 4/2022), утврђено је да се поткрала техничка грешка у Измени и допуни плана генералне регулације централног дела насеља Кикинда, Одлука бр. III-04-06-27/2019 од 01.07.2019. год., објављеног у „Сл. Листу града Кикинде“, бр. 18/2019, због чега се врши

И С П Р А В К А

1. У Плану генералне регулације централног дела насеља Кикинда („Сл. лист Града Кикинде“, бр. 09/2016, 18/2019 и 4/2022) у текстуалном прилогу Измене и допуне плана генералне регулације централног дела насеља Кикинда, Одлука бр. III-04-06-27/2019 од 01.07.2019. год., објављеног у „Сл. Листу града Кикинде“, бр. 18/2019, врши се исправка техничке грешке у тачки: 3.4.3.2. Смернице за израду Урбанистичких пројеката за локације/комплексе у обухвату Плана изван ужег градског центра, у делу за Површине и објекти за предшколско образовање, где је наведено да је спратност објекта макс. П+0, а треба да гласи:

„Површине и објекти за предшколско образовање, спратност објекта макс. П+1“.

2. Исправку објавити у „Службеном листу града Кикинде“.

СЕКРЕТАР СКУПШТИНЕ ГРАДА
Жива Кнежевић, с.р.

3.

На основу члана 2. тачка 49. и члана 47а став 3. Закона о планирању и изградњи ("Службени гласник РС", број 72/09, 81/09-исправка, 64/10-УС, 24/11, 121/12, 42/13-УС, 50/13-УС, 98/13-УС, 132/14, 145/14, 83/2018, 31/2019, 37/2019 – др. закон, 9/2020 и 52/2021) и члана 136. Статута града Кикинде („Службени лист града Кикинда“, број 4/2019), по спровођењу Плана генералне регулације североисточног дела Кикинде („Сл. лист града Кикинде“, број 12/2016 и 21/2021), утврђено је да се поткрала техничка грешка у графичком прилогу основног Плана генералне регулације североисточног дела Кикинде чија је Одлука о доношењу објављена у „Службеном листу града Кикинде“, број 12/2016, број III-04-06-28/2016 од дана 27.07.2016. године, због чега се врши

**ИСПРАВКА ТЕХНИЧКЕ ГРЕШКЕ
У ГРАФИЧКОМ ПРИЛОГУ ПЛАНА ГЕНЕРАЛНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ
СЕВЕРОИСТОЧНОГ ДЕЛА КИКИНДЕ ОБЈАВЉЕНОГ У
„СЛУЖБЕНОМ ЛИСТУ ГРАДА КИКИНДЕ“, БРОЈ 12/2016**

1. У Плану генералне регулације североисточног дела Кикинде („Сл. лист града Кикинде“, број 12/2016 и 21/2021), у основном Плану генералне регулације североисточног дела Кикинде чија је Одлука о доношењу објављена у „Службеном листу града Кикинде“, број 12/2016, број III-04-06-28/2016 од дана 27.07.2016. године, **врши се исправка техничке грешке у графичком прилогу 2.5. Водна и комунална инфраструктура, тако што се линија мреже фекалне канализације не приказује као постојећа инфраструктура, већ као планирана мрежа фекалне канализације (испрекиданом линијом) у делу Улице Мокрински друм (од укрштања са Улицом Дистричка до краја грађевинског реона дефинисаног Планом), део катастарске парцеле број 21546/1 к.о. Кикинда. Такође, брише се положај симбола приказане постојеће црпне станице отпадних вода у наведеном потесу, с обзиром да на предметној локацији није изграђена црпна станица отпадних вода.**

2. Исправка техничке грешке производи правно дејство од када и План генералне регулације североисточног дела Кикинде („Сл. лист града Кикинде“, број 12/2016 и 21/2021) у којем се исправља техничка грешка.

Техничка грешка ће се спроводити на основу датог описа, без израде новог графичког прилога 2.5. Водна и комунална инфраструктура.

3. Исправка техничке грешке ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу града Кикинде“.

СЕКРЕТАР СКУПШТИНЕ ГРАДА
Жива Кнежевић, с.р.

СА Д Р Ж А Ј

Ред. бр.	ПРЕДМЕТ	Страна
----------	---------	--------

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА КИКИНДЕ

13. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ	94
14. РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ	95
15. ПРАВИЛНИК ЗА УЧЕШЋЕ ГРАДА КИКИНДЕ У СУФИНАНСИРАЊУ РЕГРЕСА ЗА РЕПРОДУКТИВНИ МАТЕРИЈАЛ (вештачко осемењавање)	96
16. П Р А В И Л Н И К ЗА УЧЕШЋЕ ГРАДА КИКИНДЕ У СУБВЕНЦИОНИСАЊУ КРАТКОРОЧНИХ КРЕДИТА ЗА РЕГИСТРОВАНА ПОЉОПРИВРЕДНА ГАЗДИНСТВА	97
17. П Р А В И Л Н И К ЗА УЧЕШЋЕ ГРАДА КИКИНДЕ У СУФИНАНСИРАЊУ МЕРА ИНВЕСТИЦИЈЕ У ФИЗИЧКУ ИМОВИНУ ПОЉОПРИВРЕДНИХ ГАЗДИНСТАВА	99
18. П Р А В И Л Н И К ЗА СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ПОДРШКЕ УСПОСТАВЉАЊА И ЈАЧАЊА УДРУЖЕЊА У ОБЛАСТИ ПОЉОПРИВРЕДЕ	101
19. П Р А В И Л Н И К ЗА РЕФУНДАЦИЈУ ТРОШКОВА ОСИГУРАЊА УСЕВА, ПЛОДОВА, ВИШЕГОДИШЊИХ ЗАСАДА И РАСАДНИКА	103
20. П Р А В И Л Н И К ЗА СУБВЕНЦИОНИСАЊЕ ОЧУВАЊА БИЉНИХ И ЖИВОТИЊСКИХ ГЕНЕТИЧКИХ РЕСУРСА	104
21. П Р А В И Л Н И К ЗА СУБВЕНЦИОНИСАЊЕ ИНВЕСТИЦИЈЕ У ИЗГРАДЊУ И / ИЛИ ОПРЕМАЊЕ ОБЈЕКТА ЗА ОБАВЉАЊЕ ТРАДИЦИОНАЛНИХ ЗАНАТА	106
22. П Р А В И Л Н И К ЗА ПОДРШКУ МЛАДИМА У РУРАЛНИМ ПОДРУЧЈИМА	108
23. П Р А В И Л Н И К ЗА УЧЕШЋЕ ГРАДА КИКИНДЕ У СУФИНАНСИРАЊУ ИНВЕСТИЦИЈА КОЈЕ СЕ ОДНОСЕ НА НАБАВКУ ОПРЕМЕ ЗА УЗОРКОВАЊЕ, ПРИЈЕМ, ПРЕРАДУ, ПУЊЕЊЕ И ПАКОВАЊЕ ПРОИЗВОДА ОД МЛЕКА; НАБАВКУ ОПРЕМЕ И УРЕЂАЈА ЗА СУШЕЊЕ ВОЋА, ПОВРЋА И ГРОЖЂА, КАО И ЊИХОВИХ ПРОИЗВОДА; НАБАВКУ ОПРЕМЕ ЗА ПРОИЗВОДЊУ ВИНА, РАКИЈА И ДРУГИХ АЛКОХОЛНИХ ПИЋА, КАО И ОПРЕМЕ ЗА ДЕГУСТАЦИОНЕ САЛЕ	110
24. П Р А В И Л Н И К ЗА РЕФУНДАЦИЈУ ТРОШКОВА НЕШКОДЉИВОГ УКЛАЊАЊА УГИНУЛИХ ЖИВОТИЊА	112
25. П Р А В И Л Н И К О УЧЕШЋУ ГРАДА КИКИНДЕ У СУФИНАНСИРАЊУ ТРОШКОВА УСЛУГЕ СЕЛЕКЦИЈЕ ДОМАЋИХ ЖИВОТИЊА (ГОВЕДА, ОВАЦА И КОЗА)	113

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА

1. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ИСТОРИЈСКИ АРХИВ КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА	115
2. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА КУЛТУРНИ ЦЕНТАР КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА	127
3. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА НАРОДНА БИБЛИОТЕКА КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА	138
4. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА НАРОДНИ МУЗЕЈ КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА	150
5. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА НАРОДНО ПОЗОРИШТЕ КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА	161
6. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ПУ „ДРАГОЉУБ УДИЦКИ“ КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА	173
7. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА СЦ ЈЕЗЕРО КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА	193
8. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА „ТЕРРА“ КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА	205
9. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЦЕНТАР ЗА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ КИКИНДА ЗА ПЕРИОД 2022-2025. ГОДИНА	216
10. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ТУРИСТИЧКА ОРГАНИЗАЦИЈА КИКИНДА	230

ИСПРАВКА СЛУЖБЕНОГ ЛИСТА

2. Исправка техничке грешке у Измени и допуни плана генералне регулације централног дела насеља Кикинда, Одлука бр. Ш-04-06-27/2019 од 01.07.2019. год., објављеног у „Сл. листу града Кикинде“, бр. 18/2019 **245**

3.ИСПРАВКАТЕХНИЧКЕ ГРЕШКЕ У ГРАФИЧКОМ ПРИЛОГУ ПЛАНА ГЕНЕРАЛНЕ РЕГУЛАЦИЈЕ СЕВЕРОИСТОЧНОГ ДЕЛА КИКИНДЕ ОБЈАВЉЕНОГ У „СЛУЖБЕНОМ ЛИСТУ ГРАДА КИКИНДЕ“, БРОЈ 12/2016 **245**