

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Закона о библиотечко-информационој делатности (Сл. гласник РС бр. 52/11), одредаба Закона о култури („Службени гласник РС“, бр.72/2009, 13/2016 и 30/2016-испр.), Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 10/2015) и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Службени гласник РС“, бр.44/2001....58/2014)

1. Општина Ковин (у даљем тексту: Оснивач), коју представља председница Сања Петровић, дипл.дефектолог;
2. Библиотека „Вук Караџић“ Ковин (у даљем тексту: Установа), коју представља и заступа директор Јелена Стојановић, мастер учитељ, и
3. Основна организација Независног синдиката културе и уметности Србије Библиотеке „Вук Караџић“ Ковин који заступа и представља председник синдикалне организације, Милица Живковић, виши књижничар (у даљем тексту учесници овог уговора) дана закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР БИБЛИОТЕКЕ “ВУК КАРАЏИЋ” КОВИН

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективног уговора Библиотеке “Вук Караџић” Ковин (у даљем тексту: Колективни уговор), у складу са законом, уређује се:

- 1.Заснивање радног односа у Установи;
- 2.Основна права и обавезе запослених и директора-послодавца;
- 3.Уговор о раду, пробни рад, рад на одређено време и приправници;
- 4.Измена уговорених услова рада
- 5.Радно време запослених у Установи;
- 6.Одмори и одсуства запослених;
- 7.Стручно оспособљавање и усавршавање запослених;
- 8.Заштита запослених;
- 9.Плате, накнаде плата и остала примања;
- 10.Престанак радног односа;
- 11.Удаљавање запосленог са рада;
- 12.Вишак запослених;
- 13.Безбедност и здравље запослених;
- 14.Накнада штете;
- 15.Остваривање и заштита права запослених;
- 16.Закључивање уговора о делу;

17. Мирно решавање спорова;
18. Право на штрајк запослених;
19. Услови за рад синдиката и
20. Прелазне и завршне одредбе.

Члан 2.

ЗАПОСЛЕНИ у смислу овог Колективног уговора, јесте физичко лице које је у радном односу у Установи.

ПОСЛОДАВАЦ у смислу овог Колективног уговора, јесте директор установе, који је истовремено овлашћено лице за заступање Установе.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ код послодавца сматра се синдикат који испуњава услове о репрезентативности синдиката из Закона о раду и у који је учлањено најмање 15 % запослених од укупног броја запослених код послодавца.

Члан 3.

У случају да су одредбама овог Колективног уговора утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом примењују се одредбе закона.

I ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА У УСТАНОВИ

Члан 4.

У радни однос у Установи може да се прими лице које испуњава опште услове прописане Законом о раду и посебне услове прописане Правилником о систематизацији радних места у Библиотеци “Вук Караџић” Ковин.

За пријем у радни однос објављује се оглас. Расписивање огласа за пријем у радни однос врши се по претходно прибављеној сагласности.

Члан 5.

Правилник о систематизацији радних места у Библиотеци “Вук Караџић” Ковин доноси директор Установе, као лице овлашћено за заступање Установе.

Правилником из става 1. овог члана утврђује се: назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, посебни услови за рад на тим пословима и број извршилаца.

Члан 6.

Одлуку о избору између пријављених кандидата доноси директор Установе. Лице које се пријавило на оглас може поднети приговор на одлуку о избору кандидата Управном одбору Установе.

Члан 7.

Лице које је изабрано између пријављених кандидата ступа на рад по коначности одлуке о избору. Директор Установе може се договорити са изабраним кандидатом о дану ступања на рад. Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ДИРЕКТОРА-ПОСЛОДАВЦА

1.Права запослених

Члан 8.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанства личности и друга права у случају болести, смањивања или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја и запослени млађи од 18 година живота имају право на посебну заштиту у складу са законом.

Запослени имају право на удруживање у синдикалне и друге организације у складу са законом, право на преговарање преко својих представника о закључивању колективног уговора, право на мирно решавање спорова и право на информисање о раду Установе, најмање једном годишње, као и на захтев синдиката.

2.Обавезе запослених

Члан 9.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и план рада Установе;
3. да обавести директора Установе о битним околностима које утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
4. да обавести директора о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3.Обавезе директора (послодавца)

Члан 10.

Директор (послодавац) је дужан:

- 1.Да запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са законом, овим Колективним уговором и уговором о раду;
- 2.Да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом;
- 3.Да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, другим правима утврђеним законом и општим актима Установе;
- 4.Да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5.Да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом и овим Колективним уговором.

III УГОВОР О РАДУ, ПРОБНИ РАД, РАД НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ И ПРИПРАВНИЦИ

1.Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор Установе у улози послодавца.

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

Члан 12.

Уговор о раду може се закључити на неодређено или одређено време.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ако директор Установе у улози послодавца не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 13.

Уговор о раду садржи:

- 1.назив и седиште Установе;
- 2.лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3.назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 4.место рада;

- 5.врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 6.трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 7.дан почетка рада;
- 8.радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 9.новчани износ зараде на дан закључивања уговора о раду;
- 10.елементе за утврђивање основне зараде-плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања запосленог;
- 11.рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 12.трајање дневног и недељног радног времена;

На права и обавезе која нису уређена овим Колективним уговором и уговором о раду примењују се одредбе закона.

Директор-послодавац је дужан да овај Колективни уговор и уговоре о раду запослених држи у седишту Установе у Ковину, ул. Цара Лазара 100.

2.Пробни рад

Члан 14.

Уговором о раду може да се уговори ПРОБНИ РАД за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, директор Установе или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од 5 радних дана. Директор је дужан да образложи отказ уговора о раду.

3.Рад на одређено време

Члан 15.

Уговор о раду може да се закључи на ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршавањем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Директор у улози послодавца може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца (две године).

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана. Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1. ако је потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
2. са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама Закона о раду и овог Колективног уговора или ако запослени остане да ради у Установи најмање пет радних дана по истеку времена за који је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

4. Приправници

Члан 16.

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

Називи радних места на којима могу засновати радни однос приправници и дужина приправничког стажа утврђује се Правилником о систематизацији послова.

За време приправничког стажа, приправник има право на плату у висини од 80% од висине плате утврђене за послове за које се приправник оспособљава.

IV ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 17.

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 18.

Колективним уговором код послодавца, односно правилником о раду (у даљем тексту: општи акт) утврђују се случајеви и услови под којима послодавац може запосленог

да премести на рад из једног у друго место рада без његове сагласности, у складу са законом.

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.

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

Члан 19.

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 б) овог члана сматрају се: брачни друг, деце, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 20.

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.

2. Анекс уговора о раду

Члан 21.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) директор Установе је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који износи осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

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 оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

3. Привремени премештај

Члан 22.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора а најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Измена личних података о запосленом, података о Установи и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 20. овог Колективног уговора (члан 172. Закона о раду).

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

V РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УСТАНОВИ

1.Пуно радно време

Члан 23.

Запослени у Установи дужни су да раде пуно радно време које износи 40 часова недељно.

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

У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа, органа управљања установе као и у организовању и реализацији програма библиотеке.

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

Члан 24.

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

2.Прековремени рад

Члан 25.

Запослени у Установи по налогу директора дужни су да раде дуже од пуног радног времена у случају више силе, повећања обима посла који није планиран планом рада Установе, замене изненадно одсутног запосленог.

Прековремени рад запосленог не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

3.Распоред радног времена

Члан 26.

Радна недеља у Установи траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље решењем утврђује послодавац.

Распоред радног времена утврђује се у складу са планом рада Установе.

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

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

4.Прерасподела радног времена

Члан 27.

Директор Установе у улози послодавца може извршити прерасподелу радног времена када то захтева организација рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да се укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 28.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га Установа одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА ЗАПОСЛЕНИХ

1.Одмор у току дневног рада

Члан 29.

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

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

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

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

Време одмора из става 1-3 овог члана урачунава се у радно време.

Време дневног одмора утврђује директор решењем о почетку и завршетку радног времена.

2.Дневни одмор

Члан 30.

Запослени у Установи имају право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у прерасподели у смислу члана 26. овог Колективног уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3.Недељни одмор

Члан 31.

Запослени у Установи имају право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 29. овог Колективног уговора.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне Недеље.

4.Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 32.

Запослени у Установи имају право на годишњи одмор у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа у Установи.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуство са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити, или заменити новчаном накнадом, осим у случајевима престанка радног односа у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Дужина годишњег одмора

Члан 33.

У свакој календарској години запослени имају право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Колективним уговором, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по следећем:

1. назива радног места и степена стручне спреме:

Р.б.	Назив радног места	Степен стручне спреме	Бр. додатних радних дана
1.	Директор	Стечено високо образовање из поља друштвено-хуманистичких наука на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно студијама у трајању од најмање четири године.	4
2.	Координатор рада библиотеке	Стечено високо образовање из поља друштвено-хуманистичких наука на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно студијама у трајању од најмање четири године.	4
3.	Дипл.библиотекар за електронску обраду, Дипл.библиотекар за позајмицу и набавку	Стечено високо образовање из поља друштвено-хуманистичких наука на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно студијама у трајању од најмање четири године.	4
4.	Виши књижничар	Виша школа на двогодишњим студијама у складу са раније важећим прописима	3

5.	Књижничар	Средње образовање у четворогодишњем трајању	2
6.	Шеф рачуноводства	Стечено високо образовање из поља друштвено-хуманистичких наука на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно студијама у трајању од најмање четири године.	4
7.	Технички радник-курир	Основна школа или средње образовање у трогодишњем трајању	1

2. по основу радног искуства:

Р.б.	Назив радног места	Број додатних радних дана
1.	ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ИМАЈУ ОД 5 ДО 10 ГОДИНА РАДНОГ СТАЖА	1
2.	ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ИМАЈУ ОД 10 ДО 20. ГОДИНА РАДНОГ СТАЖА	2.
3.	ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ИМАЈУ ОД 20 ДО 30. ГОДИНА РАДНОГ СТАЖА	3

- ЗАПОСЛЕНИ КОЈИ ИМАЈУ ПРЕКО 30. ГОДИНА РАДНОГ СТАЖА ИМАЈУ ПРАВО НА ГОДИШЊИ ОДМОР У ТРАЈАЊУ ОД 30 РАДНИХ ДАНА, БЕЗ ОБЗИРА НА ОСТАЛЕ КРИТЕРИЈУМЕ (ОСНОВЕ).

3. по основу услова рада, сложености посла и по основу доприноса у раду:

Највише до 5 радних дана.

4. запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, запосленом са троје или више деце млађе од 14 година живота, као и запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју:

Три радна дана.

При утврђивању годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању-има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 34.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 32 . овог Колективног уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 35.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

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

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

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 36.

Директор Установе одлучује о времену коришћења годишњег одмора запосленог у зависности од потребе посла, 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 може се доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Директор Установе 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 директор Установе може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог директор Установе је дужан да то решење достави у писаној форми.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 37.

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

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

5.Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 38.

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим - пет радних дана;
- 3) поласка детета запосленог у први разред основне школе - два радна дана;
- 4) селидбе домаћинства - три радна дана;
- 5) склапања брака детета запосленог - три радна дана;
- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, или другим непредвидивим разлозима више силе – пет радних дана;
- 7) одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима, културним, радничко спортским играма и другим синдикалним активностима које се организују од стране репрезентативних синдиката на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и града уз достављање пратеће документације - до седам радних дана;
- 8) теже болести члана уже породице запосленог - до седам радних дана;
- 9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит - два радна дана;
- 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета - седам радних дана;

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

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

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

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

- 1) смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 2) за сваки случај добровољног давања крви – три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

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

6.Неплаћено одсуство

Члан 39.

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.

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

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

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

VII ЗАПОСЛЕНИ И СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 40.

Послове у библиотеци обављају лица са одговарајућим образовањем и положеним стручним испитом.

Послове књижничара и библиотекара могу да обављају само лица која испуњавају услове прописане Законом о библиотечко-информативној делатности.

Стручно оспособљавање за практичан рад у библиотеци за запослене на стручним пословима са високим и вишим образовањем траје годину дана, а са средњим образовањем-девет месеци.

Стручна звања запослених опредељују се у Правилнику о систематизацији радних места на основу Закона о библиотечко-информативној делатности.

Запослени у библиотеци дужни су да се стално усавршавају за обављање стручних послова.

Средства за усавршавање запослених обезбеђује оснивач.

Установа је обавезна да у свом финансијском плану посебно исказује средства за стручно усавршавање запослених.

Директор Установе је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених, на основу прописа које доноси министар културе.

Директор Установе дужан је да организује вођење евиденције о сталном оспособљавању и усавршавању запослених и да ствара потребне материјалне, организационе и друге услове за ове потребе.

Члан 41.

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

VIII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 42.

Запослени у Установи имају право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу за законом и општим актима Установе.

Запослени су дужни да поштују прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозили своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравља запослених и других лица која бораве у Установи.

Запослени у Установи обавезни су да обавесте директора о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 43.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

2. Заштита личних података

Члан 44.

Запослени има право увида у документе који садрже његове личне податке, који се чувају у Установи и право да захтева брисање одређених података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података, уз усмени или писмени захтев упућен директору.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећим лицима, осим у случајевима и под условима утврђеним законом ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке од запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени који има писмено овлашћење директора Установе.

3. Заштита омладине, материнства и особа са инвалидитетом

Члан 45.

Заштита запослених млађих од 18 година, материнства и особа са инвалидитетом организује се и спроводи на начин прописан законом.

IX ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1.Право на плату

Члан 46.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Запосленима у Установи гарантује се једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују у Установи.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

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

2.Елементи за утврђивање плате

Члан 47.

Плата запослених у Установи утврђује се на основу коефицијента утврђеног овим Колективним уговором, односно уговором о раду, основице за обрачун плате која се узврђује закључком Владе Републике Србије, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

За запослене у Установи утврђују се следећи коефицијенти.

Р.б.	Назив послова	Коефицијент
1.	ДИРЕКТОР	19,75
2.	КООРДИНАТОР РАДА БИБЛИОТЕКЕ	18,47
3.	БИБЛИОТЕКАР	17,30
4.	ВИШИ КЊИЖНИЧАР	13,20
5.	КЊИЖНИЧАР	11,10
6.	ШЕФ РАЧУНОВОСТВА	17,30
7.	ТЕХНИЧКИ РАДНИК-КУРИР	7,10

3.Увећање плате

Члан 48.

Запослени у Установи имају право на увећану плату, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан.....110%; од основице;
2. за рад ноћу.....26% од основице;
3. за прековремени рад.....26% од основице;

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

Послодавац у смислу става 1. тачка 4. овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако се истовремено стекну услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижа од збира процената по сваком основу увећања.

Члан 49.

Запослени имају право на минималну плату за стандарни учинак и време проведено на раду.

Висина минималне плате утврђује се на начин прописан Законом о раду.

Запослени који прима минималну плату има право на увећање плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са овим Колективним уговором.

4. Накнада плате

Члан 50.

Запослени у установи имају право на накнаду плате

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државних органа у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци;

2. за време одсуствовања са рада због спречености за рад до 30 дана, и то:

- у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

- у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци, ако је спреченост за рад проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду;

5. Накнада трошкова

Члан 51.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

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

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

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

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

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.

6. Друга примања

Члан 52.

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 у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматрају се: брачни друг, деце, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 53.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- (2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
- (3) здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у складу са посебним законом;
- (4) настанка теже инвалидности запосленог;
- (5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- (6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

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.

Платом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна плата 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.

Члан 54.

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

Члан 55.

Уколико Библиотека „Вук Караџић“ Ковин оствари приходе који нису јавни приходи, у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи (сопствени приходи установе), може увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, 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;

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

7. Обрачун плате и накнаде

Члан 56.

Директор Установе дужан је да обезбеди да се сваком запосленом приликом исплате плате и накнаде достави обрачун.

Обрачун плате из става 1. овог члана може се доставити запосленом у електронској форми.

Запослени коме је плата и накнада исплаћена у складу са обрачуном, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

8. Евиденција плата и накнада

Члан 57.

Директор Установе дужан је да организује вођење евиденције о платама, накнадама и другим примањима запослених.

Евиденција из става 1. овог члана садржи податке о плати, плати по одбитку пореза и доприноса и одбицима из плата, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује директор Установе

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1.Разлози за престанак радног односа

Члан 58.

Запосленом у Установи радни однос престаје:

- 1.истеком рока за који је заснован-ако је радни однос заснован на одређено време;
- 2.кад запослени испуни услове за пензију, који су прописани Законом п пензијско-инвалидском осигурању;
- 3.споразумом између запосленог и директора Установе;
- 4.на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година;
- 5.смрћу запосленог;
- 6.ако у року од три године рада у библиотеци не положи стручни испит (члан 47. став 2. Закона о библјотечко-информативној делатности) и
- 7.у другим случајевима утврђеним законом.

2.Отказ од стране запосленог

Члан 59.

Запослени има право да откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени је обавезан да достави Директору Установе, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

3.Отказ од стране директора-послодавца

Члан 60.

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

- 1) запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;
- 2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности у закуп и сл.);
- 3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;
- 4) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;
- 5) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;
- 6) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију, у складу са законом.

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

Члан 61.

Директор Установе у улози послодавца може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе 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 правоснажно осуђен за кривично дело на раду илу у вези са радом;

Директор Установе у улози послодавца може да откаже уговор о раду, запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1.ако несавесно и немарно извршава радне обавезе;
- 2.ако злоупотреби положај и прекорачи овлашћења;
- 3.ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

Директор Установе у улози послодавца може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1.ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге директора;
- 2.ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3.ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4.због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање послова;
- 5.ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6.ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7.ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно да је његово понашање тако да не може да настави рад у Установи.
- 8.ако касни на посао или одлази са посла пре истека радног времена;
- 9.ако ода пословну тајну.

Директор установе може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди директор, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин. Одбијање запосленог да се одазове на позив директора да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос у установи ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе Установе, и то:

- 1.ако услед економских или организацјских промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањивања посла;
- 2.ако одбије закључење анекса уговора који се закључује под условима прописаним Законом о раду и овим Колективним уговором.

4. Друге дисциплинске мере

Члан 62.

Директор Установе може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 61. овог Колективног уговора да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. ПРИВРЕМЕНО УДАЉАВАЊЕ СА РАДА БЕЗ НАКНАДЕ ПЛАТЕ, у трајању од једног до 15 радних дана;

2. НОВЧАНУ КАЗНУ У ВИСИНИ ДО 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења директора Установе о изреченој мери;

3. ОПОМЕНУ са најавом отказа у којој се наводи да ће се запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

5. Поступак при престанку радног односа и изрицању друге мере

Члан 63.

Директор Установе је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 61. Овог колективног уговора запосленог УПОЗОРИ на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана директор Установе је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Директор Установе може запосленом из члана 61. овог колективног уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 62. овог колективног уговора, ако му је претходно дао ПИСМЕНО ОБАВЕШТЕЊЕ У ВЕЗИ СА НЕДОСТАЦИМА У ЊЕГОВОМ РАДУ, упуствима и примарном року за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

6.Мишљење синдиката

Члан 64.

Запослени уз изјашњење у вези упозорења из члана 63. став 1. и писменог обавештења из члана 63. став 3. овог колективног уговора може да приложи МИШЉЕЊЕ СИНДИКАТА чије члан у року од осам дана од дана достављања упозорења, односно обавештења.

Директор Установе је дужан да размотри писмено мишљење синдиката.

7.Забрана пријема новог радника

Члан 65.

Ако откаже уговор о раду запосленом у смислу члана 61. став 5. тачка 1. овог Колективног уговора (члан 179. став 5. тачка 1. Закона о раду) директор Установе не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случајевима ако је отказ уговора дат због неприхватања посла, односно непотписивања анекса уговора о раду.

8.Застарелост

Члан 66.

Отказ уговора о раду из члана 61. став 1, 2. и 3. овог Колективног уговора директор Установе може дати запосленом у РОКУ ОД ШЕСТ МЕСЕЦИ од дана сазнања за чињенице које су основ давања отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 61. став 1. тачка 2. овог Колективног уговора директор установе може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

9.Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 67.

Отказ уговора запосленом се не може дати за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

Запосленом из става 1.овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништиво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду директору Установе било познато постојање околности из става 1.

овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести директора установе о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

10. Заштита представника запослених и чланова синдиката

Члан 68.

Директор Установе 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 директору Установе.

11. Отказни рок при отказу уговора о раду због неостваривања резултата рада

Члан 69.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 61. став 1. тачка 1. овог Колективног уговора има право на отказни рок од 15 дана.

12. Потврда о раду

Члан 70.

Запослени коме је радни однос престао има право да од директора Установе захтева потврду која садржи датум заснивања радног односа, датум престанка радног односа, врсту послова које је обављао и опис послова које је радио.

На захтев запосленог директор Установе може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 71.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину Установе или оснивача веће вредности;

3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из **члана 69.** овог Колективног уговора.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Удаљење запосленог може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода директор Установе је дужан да запосленог врати на рад или му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Члан 72.

Запосленом за време привременог удаљења припада накнада плате у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне плате.

Запосленом припада разлика између износа накнаде зараде примљене по ставу 1. овог члана и пуног износа основне плате, и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

1. Програм решавања вишка запослених

Члан 73.

Установа је дужна да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због економских или организационих потреба доћи до престанка потребе за 5 и више запослених, односно за 10% или више запослених.

Предлог програма из става 1. овог члана сачињава директор Установе.

Предлог програма из става 1. овог члана доставља се репрезентативном синдикату, који има право да у року од 15 дана достави мишљење на предлог програма.

Програм из става 1. овог члана усваја Управни одбор Установе.

Програм из става 1. овог члана ступа на снагу осмог дана од дана прибављања сагласности од Општинског већа.

Директор Установе и оснивач дужни су да пре доношења програма из става 1. овог члана предузму одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

2.Критеријуми за утврђивање вишка запослених

Члан 74.

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 бод

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 године15 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) остварени резултати у раду..... до 3 бода

4. Имовно стање

- (1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику2 бода
(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику3бода
(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику5 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 школовању5 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 зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

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

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 7. 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 75.

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 статистичку, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програму оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

XIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 76.

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.

Запослени који обавља послове безбедности и здравља на раду у Библиотеци у обавези је да поседује лиценцу за обављање послова безбедности и здравља на раду.

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

Члан 77.

Директор, односно надлежни орган код послодавца установе одговоран је за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује систематски здравствени преглед за запослене најмање једном годишње, на иницијативу синдиката.

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

Члан 78.

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

Члан 79.

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 80.

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 81.

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 82.

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

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

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

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

Члан 83.

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.

XIV НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 84.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или из крајњом непажњом, проузрокује Установи, у складу са законом и овим Колективним уговором.

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.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 85.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује ДИРЕКТОР УСТАНОВЕ.

Члан 86.

Запосленом се у писменом облику или електронским путем доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га је запослени овластио, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно од дана сазнања за повреду права.

XVI ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О ДЕЛУ

Члан 87.

Директор Установе може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, по претходној сагласности надлежног органа оснивача, ради обављања послова који су ван делетности Установе (за послове који нису утврђени Правилником о систематизацији).

XVII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 88.

Спорна питања у примени овог уговора може да решава арбитража коју учесници колективног уговора у року од 15 дана од дана настанка спора.

XVIII ПРАВО НА ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 89.

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 90.

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 91.

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 92.

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

Члан 93.

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.

Члан 94.

Директор Установе обавезан је да организује минимум процеса рада тако да се несметано остварује Годишњи програм рада Установе.

Директор Установе решењем одређује запослене који ће радити за време штрајка.

Уколико директор Установе не обезбеди минимум процеса рада, минимум процеса рада обезбедиће надлежни орган оснивача.

XIX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 95.

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

Члан 96.

Послодавац је дужан да обезбеди:

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

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

Члан 97.

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

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

Члан 98.

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 99.

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

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

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

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

4) израду завршног рачуна синдикалне организације;

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

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

Члан 100.

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 101.

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 102.

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 103.

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

XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 104.

Овај Колективну уговор закључује се на период од три године.

Члан 105.

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

1. ако наступе околности које онемогућују његово спровођење;
2. ако се измене, односно допуне прописи о радним односима, платама, штрајку и др.;
3. ако једна од уговорних страна утврди да овај Колективни уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 106.

За праћење примене, спорна питања и тумачење одредби овог Колективног уговора обављаће се посебним актом Председника општине комисија од три члана.

Комисију из става 1. овог члана сачињава: представник репрезентативног синдиката Установе, представник директора-послодавца и представник оснивача.

Члан 107.

За све што није предвиђено овим Колективним уговором непосредно се примењују одредбе закона и подзаконских аката.

Члан 108.

Поступак за измене и допуне овог Колективног уговора може покренути сваки од учесника уз обавезу обавештавања других учесника писменим путем.

Члан 109.

Уколико на дан ступања на снагу овог уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима неког од запослених, примениће се одредбе акта који је повољнији за запосленог.

Члан 110.

На дан ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор за запослене у Библиотеци „Вук Караџић“ Ковин бр.339/2014 од 11.12.2014.године.

Члан 111.

Овај Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу представници угорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Библиотеке „Вук Караџић“ Ковин.

**ЗА НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ
КУЛТУРЕ И УМЕТНОСТИ СРБИЈЕ
Библиотеке “Вук Караџић” Ковин
Виши књижничар**

Милица Живковић

ЗА ПОСЛОДАВЦА

д и р е к т о р к а

Јелена Стојановић

**ЗА ОСНИВАЧА
ПРЕДСЕДНИЦА ОПШТИНЕ**

Сања Петровић

Члан 111.

Овај Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Библиотеке „Вук Караџић“ Ковин.

ЗА НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ
КУЛТУРЕ И УМЕТНОСТИ СРБИЈЕ

Библиотеке „Вук Караџић“ Ковин

Виши књижевничар


Милица Живковић



ЗА ПОСЛОДАВЦА

директорка


Јелена Стојановић



ЗА ОСНИВАЧА
ПРЕДСЕДНИЦА ОПШТИНЕ


Санја Петровић

