

## Колективни уговор бр. 374/2020 од 16.12.2020.године

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017- Одлука УС, 113/2017 И 95/2018-аутентично тумачење), Закона о библиотечко-информационој делатности (Сл. гласник РС бр. 52/2011 ), одредаба Закона о култури ( „Службени гласник РС“, бр.72/2009, 13/2016 и 30/2016-исправка, 6/2020), Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 106/2018) и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Службени гласник РС“, 44/2001, 15/2002-др.уредба, 30/2002, 32/2002-испр. , 69/2002, 78/2002, 61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017-др.закон и 95/2018-др.закон и 86/2019-др. закон)

1. Општина Ковин (у даљем тексту: Оснивач), коју представља председница Сања Петровић, дипл.дефектолог;
1. Библиотека „Вук Караџић“ Ковин (у даљем тексту: Установа), коју представља и заступа директор Јелена Стојановић, мастер учитељ, и
2. 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 КАРАЈИЋ” 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.

Колективни уговор усаглашен је са одредбама Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017- Одлука УС 113/17 и 95/2018-аутентично тумачење), одредаба Закона о култури („Службени гласник РС“, бр. 72/2009, 13/2016 и 30/2016-исправка, 6/2020), Посебног колективног уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 106/2018) и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Службени гласник РС“, бр. 44/2001, 15/2002-др.уредба, 30/2002, 32/2002. испр. 69/2002, 78/2002 ,61/2003, 121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017-др.закон и 95/2018-др.закон и 86/2019-др. закон).

## **Члан 2.**

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

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

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ у смислу Колективног уговора, јесте синдикат који окупља већину запослених у Установи, који је уписан у регистар синдиката.

## **Члан 3.**

У случају да су одредбама овог Колективног уговора утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе примењују се одредбе закона и Посебног колективног уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

# **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.

Установа не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени Правилником.

#### **Члан 5.**

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси Установа расписивањем јавног огласа код Националне службе за запошљавање, у складу са законом и Правилником .

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

- 1) назив и опис посла;
- 2) начин заснивања радног односа (на одређено или неодређено време);
- 3) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 4) дужину пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;
- 5) врсту и степен стручне спреме, односно образовања, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 6) потребно радно искуство.

Рок за пријаву кандидата не може бити краћи од осам дана од дана објављивања огласа.

#### **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.**

Избор лица са којим се заснива радни однос врши директор. Кандидат се обавештава о избору у року од 30 дана од дана истека рока за пријаву кандидата

## **II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ДИРЕКТОРА (ПОСЛОДАВЦА)**

### **1.Права запослених**

#### **Члан 8.**

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату, накнаде и друга примања, 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, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета у складу са Законом о раду.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са Законом о раду.

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.

## **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, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
3. да обавести директора Установе о битним околностима које утичу или би могле да 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 зараду, у складу са законом, општим актом и Уговором о раду, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, овим Колективним уговором и уговором о раду;
2. Запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
3. Запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, другим правима утврђеним законом и општим актима Установе, Правилима из члана 15. тачка 2. Закона о раду и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду.
4. Запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
5. Затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом о раду, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе 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 од осам 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.
- 3.за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта.

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

Одредба става 1.овог члана односи се и на лице које је радило краће од од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Називи послова 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 зараду у висини од 80% од висине зараде плате утврђене за послове за које се приправник оспособљава.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана , ако законом није другачије одређено.

## **IV ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

### **1. Разлози за измену уговорених услова**

#### **Члан 17.**

Због потреба процеса и организације рада послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора о раду) и премештај на све послове које одговарају његовој стручној спреми и радним способностима:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао због потреба процеса и организације рада
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца у складу са чланом 173. Закона о раду
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чланом 174 Закона о раду
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедила остваривање права из члана овог колективног уговора и 155. став 1 тачка 5 Закона о раду
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду

Одговарајућим послом у смислу става 1 тачка 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Потребе процеса и организације рада у смислу овог 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 рад

#### **Члан 18.**

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела
- ако је удаљеност од места у којем запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 километара и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени

долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван горе наведених случајева само уз свој пристанак.

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.

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

### **Члан 19.**

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 Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, овим уговором 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 стрчне спреме који су утврђени уговором о раду.

## **2. Анекс уговора о раду**

### **Члан 20.**

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 решењем и исправка података у уговору о раду**

#### **Члан 21.**

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 67. 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 22.**

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 23.**

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 24.**

Запослени у Установи по налогу директора дужни су да раде дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног 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.

Решење о прековременом раду доноси директор.

Решење о прековременом раду доставља се запосленом 24 часа пре започињања прековременог рада.

Изузетно од става 5. овог члана прековремени рад запослени је дужан да на захтев директора започне без решења ако се ради о неодложној потреби за прековременим радом, с тим да је директор дужан да изда решење о прековременом раду у року од 24 часа од започињања прековременог рада.

### **3.Распоред радног времена**

#### **Члан 25.**

Радна недеља у Установи траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље решењем утврђује послодавац.

Почетак и завршетак радног времена појединих извршиоца који раде на организовању културних манифестација прилагођава се времену одржавања одређене манифестације.

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 26.**

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 27.**

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 28.**

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 29.**

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 30.**

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 31.**

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 32.

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.	Дипл.библиотекар	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.	Стручни сарадник-економиста	Стечено високо образовање из поља друштвено-хуманистичких наука на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним	4

		студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно студијама у трајању од најмање четири године.	
7.	Помоћни радник	Средње образовање у трогодишњем трајању	2

**2. по основу радног искуства,** и то 1 радни дан за сваких навршених пет година времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем.

**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 33.**

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 34.**

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 35.**

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 36.**

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.

Накнада штете из става 1. Овогчлана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца у року од 30 дана од престанка радног односа.

## **5.Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)**

### **Члан 37.**

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 38.**

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.

## **VII ЗАПОСЛЕНИ И СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 39.**

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 40.**

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 41.**

Запослени у Установи имају право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са 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 42.**

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

### **2. Заштита личних података**

#### **Члан 43.**

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 44.**

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 45.**

Запослени у Установи имају право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и локалне самоуправе, 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 46.**

Плата запослених у Установи утврђује се на основу коефицијента утврђеног овим Колективним уговором, односно уговором о раду, основе за обрачун плате која се утврђује 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.	ДИПЛОМИРАНИ БИБЛИОТЕКАР	17,30
3.	ВИШИ КЊИЖНИЧАР	13,20
4.	КЊИЖНИЧАР	11,10
5.	СТРУЧНИ САРАДНИК - ЕКОНОМИСТА	17,30
6.	ПОМОЋНИ РАДНИК	8,20

### **3.Увећање плате**

#### **Члан 47.**

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. време 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 48.**

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 49.**

Запослени у Установи имају право на накнаду зарада:

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 зараде у претходних 12 месеци;

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

- најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

- у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

### **5. Накнада трошкова**

#### **Члан 50.**

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 51.**

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.
- 3) накнаду штете због повреде на раду или у вези са радом у складу са законом и општим актом послодавца.

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

### **Члан 52.**

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;
- (7) месечна стипендија 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, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
- (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) помоћ за рођење детета запосленог односно усвојења у висини једне плате из става 1 тачка 7 овог члана
- (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) Солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених и то:
  - помоћ у обезбеђивању трошкова грејања
  - помоћ за ублажавање последица насталих услед болести COVID -19 и других заразних болести.

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 53.**

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.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, у складу са одлуком коју доносе Влада и репрезентативни синдикат сваке године.

### **Члан 54.**

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 55.**

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 56.**

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 57.**

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 библиотечко-информативној делатности) и
- 7.у другим случајевима утврђеним законом.

#### **Члан 58.**

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) Ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) Ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;

- 4) Ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан рада - даном почетка примењивања те мере;
- 5) У случају престанка рада послодавца, у складу са Законом.

#### **Члан 59.**

Радни однос може да престане на основу писаног 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.

### **2.Отказ од стране запосленог**

#### **Члан 60.**

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 (разлози за отказ, отказ због повреде радне обавезе и отказ због непоштовања радне дисциплине)**

#### **Члан 61.**

Директор Установе (послодавац) 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 (послодавац) 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;

4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,

5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом односно уговором о раду.

Директор Установе (послодавац) 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 је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

6. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно да је његово понашање тако да не може да настави рад у Установи.

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 технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења посла;

2. ако одбије закључење анекса уговора који се закључује под условима прописаним Законом о раду и овим Колективним уговором.

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

#### **Члан 62.**

Директор не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба, без његове сгласности 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. 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;

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.

### **4. Друге дисциплинске мере**

#### **Члан 63.**

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 64.**

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 63.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 65.**

Запослени уз изјашњење у вези упозорења из члана 64.став 1. и писменог обавештења из члана 64. 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 66.**

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 67.**

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 ( члан 179. Став 1. Тачка 1. и став 2. и 3. Закона о раду) директор установе може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

## **9.Посебна заштита од отказа уговора о раду**

### **Члан 68.**

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.

Директор не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим је радом престала потреба, без његове сагласности дефинисане Законом о раду.

## **10.Заштита представника запослених и чланова синдиката**

### **Члан 69.**

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 70.**

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 71.**

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 УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 72.**

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 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.

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 61. став 1. овог Колективног уговора (члан 180. став 1. Закона о раду).

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

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

### **Члан 73.**

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 74.**

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

Предлог програма из става 1 сачињава директор установе.

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

Програм нарочито садржи:

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

Директор је дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма

Републичка организација надлежна за запошљавање дужна је да у року од 15 дана да достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Директор је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

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

5. Здравствено стање

- |   |        |
|---|--------|
| 1) особа са инвалидитетом друге категорије        | 5 бода |
| 2) хронични и тешки болесници                     | 3 бода |
| 3) запослени који болују 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 допунски критеријум –имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог утврђује се на основу:

- 1) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовинеу 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 имају 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 тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

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

Програм из става 1 овог члана усваја Управни одбор Установе

## **2. Отпремнина**

### **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 зараде 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

## **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.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете који је проузроковао.

Ако за запосленог из ства 2. овог члана не може се 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, са 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.

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 5 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

На основу предлога комисије из става 5. овог члана директор Установе доноси Решење о материјалној одговорности запосленог у коме утврђује обавезу запосленог да плати штету и рок исплате штете.

Ако запослени не надокнади штету по решењу директора Установе, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду илу у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадила Установа, дужан је да Установи накнади износ исплаћене штете.

#### **Члан 85.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Установа је дужна да му накнади штету у складу са Законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединице локалне самоуправе и овим Колективним уговором.

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

### **XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 86.**

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

#### **Члан 87.**

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 88.**

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 89.**

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

### **XVIII ПРАВО НА ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 90.**

Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих економских интереса по основу рада.

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.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења и исти се морају најавити у складу са законом.

Одлуку о ступању у штрајк доноси надлежни орган репрезентативног синдиката или већина запослених.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се: захтеви запослених, време почетка штрајка, место окупљања, штрајкачки одбор, овлашћења појединаца за преговарање.

Одлука о ступању у штрајк доставља се директору Установе и оснивачу.

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

Штрајкачки одбор и директор Установе дужни су да, од дана најаве штрајка и за време штрајка, покушају да споразумно реше настали спор.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност лица и имовина Установе.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку не смеју спречавати запослене који не учествују у штрајку да раде.

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

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

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

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

Директор не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутиномна покрајина и јединица локалне самоуправе и овим уговором нити предвидети повољнију зараду или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

#### **Члан 91.**

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

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

Уколико директор Установе не обезбеди минимум процеса рада, минимум процеса рада обезбедиће оснивач, односно Општинска управа Ковин.

## **XIX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 92.**

Синдикат је дужан да директору Установе достави акт у упису у регистар синдиката и одлуку о избору представника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

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 93.**

Директор је дужан да обезбеди:

1. председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката послодавца присуствоваће седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених.
2. да се мишљење и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи.
3. да се 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, престанку радног односа запослених у установи за период од 6 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 94.**

Директор установе дужан је 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, телефона, рачунске опреме послодавца)

3. одбијање износа синдикалне чланарине од плате запосленог и уплате на одговарајући рачун 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.

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

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.

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

Директор је дужан да председнику репрезентативног синдиката који обавља послове свог радног места споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције у складу са законом.

Уколико директор није у могућности да председника - повереника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплати месечну плату увећану за 12 % од основне плате увећану за минули рад у складу са Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

#### **Члан 95.**

Председник репрезентативног синдиката или одређени члан органа синдиката имају право на плаћене часове рада приликом одласка на састанке виших органа синдиката.

Директор Установе може одобрити председнику репрезентативног синдиката или одређеном члану органа синдиката плаћене часове у случају потреба за набавкама одређених намирница за потребе чланова синдиката.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћене сате за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору има право на плаћене сате (одсуство) са рада за време заступања.

#### **Члан 96.**

Директор 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 76 овог уговора.

#### **Члан 97.**

Репрезентативни синдикат у складу са законом:

1. има право на колективно преговарање и закључивање колективног уговора
2. има право учешћа у решавању колективних радних спорова;
3. има право учешћа у радним телима за које је предвиђено учешће синдиката;
4. води поступак предлагања чланова Управног одбора и Надзорног одбора из реда запослених код послодавца.
5. има и друга права у складу са законом.

### **XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 98.**

Овај Колективни уговор закључује се до краја календарске 2021. године.

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

#### **Члан 99.**

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 и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа
3. ако једна од уговорних страна утврди да овај Колективни уговор из других оправданих разлога треба мењати.

#### **Члан 100.**

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

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

Комисија се обавезује да учесницима сваких шест месеци доставља извештаје о примени овог уговора.

#### **Члан 101.**

За све што није предвиђено овим Колективним уговором непосредно се примењују одредбе Закона, Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и подзаконских аката.

#### **Члан 102.**

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

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

#### **Члан 103.**

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 104.**

Овај Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу представници уговорних страна, а овај Колективни уговор супа на снагу 8 (осмог) дана од дана објављивања у "Службеном листу општине Ковин".

**Члан 105.**

На дан ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор Библиотеке „Вук Караџић“ Ковин бр. 136/17 од 19.04.2017. године.

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

\_\_\_\_\_  
Милица Живковић, виши књижничар

**ЗА ПОСЛОДАВЦА  
Директорка**

\_\_\_\_\_  
Јелена Стојановић, мастер учитељ

**ЗА ОСНИВАЧА  
ПРЕДСЕДНИЦА ОПШТИНЕ**

\_\_\_\_\_  
Сања Петровић, дипл.дефектолог