

Број: 110-14/2022-II/OI  
14. јуна 2022 д.

Број 415  
Бор 14.07.2022. год

На основу члана 3. став 1. и чл. 247. Закона о раду („Сл. гл. РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење), Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС, бр. 3/22), градоначелник Града Бора у име оснивача, Музеј рударства и металургије „Бор“ и Самостална синдикална организација Музеја рударства и металургије „Бор“, закључују:

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА МУЗЕЈА РУДАРСТВА И МЕТАЛУРГИЈЕ „БОР“

### I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Колективним уговором код послодавца Музеја рударства и металургије „Бор“ (у даљем тексту: уговор) установе чији је оснивач град Бор, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, као и међусобни односи учесника овог уговора.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице запослено у установи Музеј рударства и металургије „Бор“ чији је оснивач град Бор, под условима прописаним законом.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте установа Музеј рударства и металургије „Бор“ чији је оснивач град Бор.

Оснивач у смислу овог уговора јесте град Бор, кога представља градоначелник.

Репрезентативни синдикат у смислу овог уговора јесте Самостална синдикална организација Музеја рударства и металургије „Бор“.

#### Члан 2.

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

#### Члан 3.

Запослени и послодавац дужни су да се придржавају права, обавеза и одговорности из радног односа утврђених законом, Посебним колективним уговором за установе културе и овим уговором.

#### Члан 4.

Уговор се непосредно примењује.

### II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### 1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 5.

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

о организацији и систематизацији послова.

## 2. Уговор о раду

### Члан 6.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

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

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

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

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

### Члан 7.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено време или на одређено време)
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа за заснивање на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време;
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог уговора.

## 3. Ступање на рад

### Члан 8.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

## 4. Пробни рад

### Члан 9.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за које је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

### *5. Радни однос на одређено време*

#### **Члан 10.**

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 извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац 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.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и:

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 3. алинеје 1) до 3) овог члана по истом, односно другом правном основу.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог уговором или ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

#### **Члан 11.**

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

## **III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА**

#### **Члан 12.**

Због потребе процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на послове који одговарају његовој стручној спреми 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.

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 у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

#### 1. Радни однос за обављање послова ван просторије послодавца

### Члан 13.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторије послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу став 1. овог члана, поред одредаба из члана 7. овог уговора, садржи и:

1. трајање радног времена према нормативима рада;
2. начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
3. средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
4. коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
5. накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
6. друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Одредбе о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и уговором код послодавца.

### Члан 14.

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.

Запослени 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. Уговор о правима и обавезама директора

### Члан 15.

Уговор о раду са директором, на одређено време, до истека рока на који је изабран, односно до његовог разрешења, закључује Управни одбор установе. У име Управног одбора установе Уговор о раду са директором потписује председник Управног одбора или друго лице утврђено актом Управног одбора.

Када је за директора именовано лице које је већ запослено код послодавца на неодређено време, са њим се закључује анекс уговора о раду, у складу са законом о раду и ставом 1. овог члана.

## IV РАДНО ВРЕМЕ

### Члан 16.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

### Члан 17.

Пуно радно време код послодавца може се утврдити у краћем трајању, али не краће од 36 часова недељно, у складу са законом.

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

### Члан 18.

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

### Члан 19.

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

### Члан 20.

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

## V ОДМОР И ОДСУСТВА

### Члан 21.

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

#### 1. Годишњи одмор

### Члан 22.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства 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.

## 2. Дужина годишњег одмора

### Члан 23.

Дужина трајања годишњег одмора запосленог одређује послодавац-решењем, на основу критеријума утврђених законом, и овим уговором.

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

- 1) Радног искуства, и то најмање један радни дан за сваких навршених пет година временаведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем;
- 2) Образовање, и то:
  - (1) запосленом, за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године – пет радних дана;
  - (2) запосленом, за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – четири радна дана;
  - (3) запосленом, са средњим образовањем – три радна дана;
  - (4) запосленом, који има нижи степен од средњег образовања – два радна дана;
- 3) Услови рада, и то:
  - за рад на радним местима са повећаним ризиком – четири радна дана.
- 4) Доприноси на раду – до шест радних дана.
- 5) Других критеријума – четири радна дана: запосленом са инвалидитетом, у складу са законом, самохраном родитељу са дететом до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

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

### Члан 24.

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

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремене спречености 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.

### *3. Сразмерни део годишњег одмора*

#### **Члан 25.**

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

### *4. Коришћење годишњег одмора*

#### **Члан 26.**

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.

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 послодавцем споразуме да годишњи користи у више делова.

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

### *5. Распоред коришћења годишњег одмора*

#### **Члан 27.**

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

### *6. Накнада штете за неискоришћен годишњи одмор*

#### **Члан 28.**

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо

коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

## 7. Плаћено одсуство

### Члан 29.

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) склапање брака – седам радних дана;
- 2) порођаја суруге или ванбрачног партнера, који живи у заједничком домаћинству са запосленим, односно усвојење детета – пет радних дана;
- 3) поласка детета у први разред основне школе – два радна дана;
- 4) селидбе домаћинства – три радна дана;
- 5) склапање брака детета запосленог – три радна дана;
- 6) отклањање 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 – 2 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;

Плаћено одсуство одобрава се, на писани захтев запосленог, под условима 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;
- 3) крсну славу – један радни дан (рачуна се само за радни дан).

Чланом уже породице запосленог из става 1. тачка 8) и став 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. тачка 1) до 3) и 8) до 12) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.



### **Члан 30.**

Запослени има право на плаћено одсуство и више од седам радних дана ради ширења и унапређења области заступљених у Музеју, по позиву других културних институција на основу пројеката одобрених од стране Министарства културе, уз претходну сагласност послодавца.

### *8. Неплаћено одсуство*

#### **Члан 31.**

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 областима 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 3 дана;
- 6) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству до 5 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.

### *9. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених*

#### **Члан 32.**

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

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

Уговором о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених се уређују права на накнаде (школарине, стипендије и плате).

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

### **Члан 33.**

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

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

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

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

## **VI ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

### *1. Елементи за утврђивање плате*

#### **Члан 34.**

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

Елементи за утврђивање плате су:

- основица,
- коефицијент,
- додаци на плату,
- обавезе које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате.

Основицу и коефицијент утврђује Владе РС посебним актима.

#### **Члан 35.**

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на рад у два дела, и то:

- први део – до 5. у месецу за претходни месец;
- други део – до 20. у месецу за претходни месец.

Послодавац је у обавези да запосленом достави сваког месеца обрачун исплаћене плате и накнаде плате.

#### **Члан 36.**

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

### *2. Додатак на плату*

#### **Члан 37.**

Запослени има право на додаток на плату по основу:

- 1) прековременог рада – 26% од основице;
- 2) рада на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;

- 3) рада ноћу – 26% од основице, у складу са законом;
- 4) времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 4) овог члана је установа Музеј рударства и металургије „Бор“ чији је оснивач град Бор, под условима прописаним законом.

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

### 3. Накнада плате

#### **Члан 38.**

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

- 1) за време коришћења годишњег одмора;
- 2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 3) за време одсуства са рада на позив државних органа;
- 4) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором,
- 5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа и надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

#### **Члан 39.**

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

Запослени остварује право из става 1. овог члана, у складу са Закључком Владе 05 број 53-3008/2020-2 од 02. априла 2020. године и 05 број 53-4228/2021 од 06. маја 2021. године („Службени гласник РС“, бр. 50/20 и 46/21).

#### **Члан 40.**

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

- 1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у

којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом није друкчије одређено.

#### **Члан 41.**

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне плате у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне плате утврђене у складу са законом и овим уговором, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз сагласност надлажног органа утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду плате из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, надлежни орган ће затражити мишљење репрезентативног синдиката.

### *4. Накнада трошкова*

#### **Члан 42.**

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- 1) долазак и одлазак са рада, у висини цене месечне превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање;
- 3) службено путовање у иностранству у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство;
- 4) смештај и исхрану 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 сати, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 сати.

Дневна накнада за повећање трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, а у складу са овим уговором.

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

#### **Члан 43.**

Накнада трошкова коришћења сопственог возила уређује се интерним актом послодавца.

### *5. Друга примања*

#### **Члан 44.**

Запосленом припада право на исплату:

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

#### **Члан 45.**

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана непрекидно;
- (2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
- (3) здравствена рехабилитација запосленог;
- (4) настанак теже инвалидности запосленог;
- (5) набавка лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- (6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- (7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;
- (8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојенја, у висини једне плате из става 1. тачка 1) подтачка (7) овог члана;
- (9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, клизиште и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

2) Јубиларне награде, и то за:

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

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

Платом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у

претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 1) подтачке (1) до (6) овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезивана износа предвиђена Законом о порезу на додаток грађана.

#### **Члан 46.**

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

#### **Члан 47.**

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

О висини Божићне награде Влада и репрезентативни синдикат преговараће сваке године, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

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

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

## **VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### *1. Разлози за престанак радног односа*

#### **Члан 48.**

Радни однос, у складу са законом, престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

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

#### **Члан 49.**

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 слично);
- 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 50.**

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 са рада – даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

### *2. Споразумни престанак радног односа*

#### **Члан 51.**

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.

### *3. Отказ од стране запосленог*

#### **Члан 52.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

#### 4. Отказ од стране послодавца

##### 1) Разлози за отказ

##### **Члан 53.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и на његово понашање, и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

У случају из става 1. тачка 1) овог члана остваривање резултата рада и потребно знање и способности за обављање послова на којима ради запослени прате се у периоду од најмање три месеца од уочавања недостатака и достављања упутства запосленом које садржи инструкције за побољшање рада и отклањање уочених недостатака.

##### **Члан 54.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, ако:

- 1) несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором о раду.

##### **Члан 55.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, ако:

- 1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) не достави потврду о привременој спречености за рад, најкасније у року од 3 дана;
- 3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно због употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, која има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) одбије оцену здравствене способности, а ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

##### **Члан 56.**

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца, ако:



- 1) услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. Закона о раду.

2) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреде радних обавеза.

#### **Члан 57.**

У случајевима из члана 54. и 55. овог уговора, када за повреду радне дисциплине или радне обавезе постоје утврђене олакшавајуће околности, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### *3) Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере*

#### **Члан 58.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 54. и 55. овог уговора запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац 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.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду у складу са законом.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

#### **Члан 59.**

Послодавац може запосленом из члана 53. став 1. тачка 1) овог уговора да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 57. овог уговора ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла остављеног рока.

#### **Члан 60.**

Ако послодавац откаже уговор о раду запосленом у случају члана. 56. став 1. овог уговора, не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављање истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

### **Члан 61.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са директором, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим уговором и уговором о раду.

## **VIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 62.**

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује критеријуме утврђене Посебним колективним уговором за установе културе.

### **Члан 63.**

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.

## **IX. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 64.**

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

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

### **Члан 65.**

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

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

#### **Члан 66.**

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

#### **Члан 67.**

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

#### **Члан 68.**

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

#### **Члан 69.**

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 70.**

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

#### **Члан 71.**

Послодавац је дужан да представницима запослених, омогући:

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

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

#### **Члан 72.**

Представници запослених, имају право:

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

Представник запослених, има право да присуствује инспекцијском надзору.

#### **Члан 73.**

Послодавац је дужан да представнике запослених, упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

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

#### **Члан 74.**

Послодавац, представници запослених и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, Уговором и другим прописима.

#### **Члан 75.**

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

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

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед једном у две године свих запослених.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком најмање једном годишње.

#### **Члан 76.**

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца и у случају да уговор о осигурању, по истеку, није продужен из објективних или субјективних разлога.

Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се, у складу са законом.

### **X. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

#### **Члан 77.**

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

### **XI. ПРАВО НА ШТРАЈК**

#### **Члан 78.**

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 79.**

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 80.**

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 81.**

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

#### **Члан 82.**

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.

## **ХП. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 83.**

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

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

#### **Члан 84.**

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

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

#### **Члан 85.**

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

### **XIII. НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 86.**

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

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 4. овог члана, може да утврди смањење обавезе запосленог по основу настале штете и начину исплате, уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

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

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

### **XIV. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 87.**

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

#### **Члан 88.**

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлога аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

#### **Члан 89.**

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 90.**

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 о:

- 1) пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;
- 2) стању безбедности и здрављу запослених на раду;
- 3) исплаћеним просечним платама;
- 4) реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;
- 5) приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

#### **Члан 91.**

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, у складу са могућностима.

#### **Члан 92.**

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.**

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 94.**

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 95.**

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

У случају давања отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана послодавац је дужан да затражи мишљење комисије из члана 108. овог уговора.

### **XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 96.**

Овај уговор се закључује на период од три године.

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

#### **Члан 97.**

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

- 1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење;
- 2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа;
- 3) ако једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

#### **Члан 98.**

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

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

#### **Члан 99.**

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

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



**Члан 100.**

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

**Члан 101.**

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Музеја рударства и металургије „Бор“.

Потписници:

Град Бор  
Градonaчелник  
  
Александар Миликић  


Сндикална организација Музеја  
Председник

  
Валентина Новаковић  


Музеј рударства и металургије“ Бор“  
Директор

  
Небојша Димитријевић  
