

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ОПШТИНЕ КОВИН

ГОДИНА XXI БРОЈ 3

КОВИН, 30. ЈАНУАР 2023. ГОДИНЕ

АКТА ОПШТИНСКОГ ВЕЋА ОПШТИНЕ КОВИН

18.

На основу члана 20. став 1. тачка 2. Закона о управљању отпадом („Сл. гласник РС“ бр. 36/2009, 88/2010, 14/2016 и 95/2018 – др. закон), и члана 60. став 1. тачка 29. Статута општине Ковин („Сл.лист општине Ковин, бр.1/2019 и 10/2019-исправка)

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН, на седници одржаној дана 30.01.2023. године, доноси

О Д Л У К У О ОТУЂЕЊУ ПОКРЕТНИХ СТВАРИ ИЗ ЈАВНЕ СВОЈИНЕ ОПШТИНЕ КОВИН

Члан 1.

Овом одлуком врши се отуђење из јавне својине општине Ковин неопасни отпад и то металне окапнице, дрвени отпад, стакла, ПВЦ прозори и дрвени прозори, који је настао заменом прозорских отвора на ОШ „Ђура Јакшић“ у Ковину.

Члан 2.

Неопасан отпад из члана 1. ове одлуке преноси се Синдикалној организацији органа управе општине Ковин, која ће спровести поступак отуђења, о чему ће се заључити уговор.

Члан 3.

Средства остварена од отуђења неопасног отпада из члана 1. ове Одлуке припадају Синдикалној организацији органа управе општине Ковин.

Члан 4.

Општинска управа Ковин, преко надлежне инспекције, пратиће активности на

отуђењу неопасног отпада, у складу са Законом о управљању отпадом.

Члан 5.

Ова одлука ступа на снагу наредног дана од дана доношења и објавиће се у „Сл. листу општине Ковин“.

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН

Број: 501-13/2023.-III од 30. јануара
2023. године

ПРЕДСЕДНИК

Сања Петровић, дип.дефектолог

19.

На основу члана 29. став 4. Закона о јавној својини („Сл.гласник РС“ бр.72/2011, 88/2013, 105/2014, 104/2016-др.закон, 108/2016, 113/2017, 95/2018 и 153/2020) члана 99 и 100 Закона о планирању и изградњи („Сл.гласник РС“, бр.72/2009, 81/2009 - испр., 64/2010 - одлука УС, 24/2011, 121/2012, 42/2013 - одлука УС, 50/2013 - одлука УС, 98/2013 - одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/2018, 31/2019, 37/2019-др.закон, 9/2020 и 52/2021), члана 12. став 1. Одлуке о прибављању и располагању стварима у јавној својини општине Ковин („Сл.лист општине Ковин“ бр.3/2019, 11/2019, 2/2021, 7/2021, 19/2021, 2/2022 и 9/2022) и члана 60. став 1. тачка 12. Статута општине Ковин („Сл.лист општине Ковин“ број 1/2019 и 10/2019-исправка)

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН, на седници одржаној дана 30.01.2023.године, донело је

О Д Л У К У О ПОКРЕТАЊУ ПОСТУПКА ЗА ОТУЂЕЊЕ НЕПОКРЕТНОСТИ У ЈАВНОЈ СВОЈИНИ ОПШТИНЕ КОВИН НЕПОСРЕДНОМ ПОГОДБОМ

Члан 1.

Покреће се поступак за отуђење непокретности које су у јавној својини општине Ковин непосредном погодбом и то:

- катастарска парцела број 3282/1 у укупној површини од 103м², уписана у лист непокретности бр. 6097 КО Ковин
- катастарска парцела број 3282/2 у укупној површини од 367м², уписана у лист непокретности бр. 6097 КО Ковин и којој се налази објекат и то:
 - помоћна зграда површине 41м² и
- катастарска парцела број 3282/3 у укупној површини од 3м², уписана у лист непокретности бр. 6097 КО Ковин

Члан 2.

Парцела број 3282/1 у површини од 103м² отуђује се непосредном погодбом из јавне својине општине Ковин јер не испуњава услове да буде грађевинска парцела а истовремено напред поменута парцела налази се непосредно поред парцеле 3282/2 на којој су изграђени објекти.

Парцела број 3282/2 у површини од 367м² отуђује се непосредном погодбом из јавне својине општине Ковин из разлога што је на предметној парцели изграђен објекат и стицањем права својине на парцели стећиће се услови да се бесправно изграђени објекат озакони.

Парцела број 3282/3 у површини од 3м² отуђује се непосредном погодбом из јавне својине општине Ковин јер не испуњава услове да буде грађевинска парцела а истовремено напред поменута парцела налази се непосредно поред парцеле 3282/2 на којој су изграђени објекти.

Члан 3.

Поступак отуђења непокретности непосредном погодбом из члана 1.ове Одлуке спроводи се сагласно одредбама Закона о јавној својини и Одлуке о прибављању и располагању стварима у јавној својини општине Ковин.

Члан 4.

Непокретност из члана 1.ове одлуке отуђује се из јавне својине општине Ковин по процењеној тржишној вредности утврђеној актом надлежног органа.

Члан 5.

Образује се Комисија за спровођење поступка непосредне погодбе, у саставу:

1. Марија Ђондовић-председник,
2. Небојша Пејковић-члан
3. Марија Веселиновић-члан
4. Лавиника Ђорђевић -члан
5. Никола Буљугић-члан

Задатак Комисије је да:

- прибави извештај надлежног пореског органа о тржишној цени непокретности из члана 1.ове Одлуке;

- да позове прибавиоца да у року од најкасније 15 дана од дана ступања на снагу ове Одлуке достави понуду за прибављање предметне непокретности;

- на основу достављене понуде од стране прибавиоца и извештаја надлежног пореског органа сачини записник са одговарајућим предлогом Одлуке о отуђењу непокретности из јавне својине општине Ковин непосредном погодбом и предлогом Уговора о отуђењу непокретности из јавне својине општине Ковин непосредном погодбом и исте достави надлежном органу општине Ковин на усвајање.

Члан 6.

Ова Одлука ступа на снагу наредног дана од дана доношења, а објавиће се у „Службеном листу општине Ковин“.

**ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ
КОВИН**

**Број: 463-26/2022-III од 30. јануара 2023.
године**

ПРЕДСЕДНИЦА

Сања Петровић, дипл.дефектолог

20.

На основу члана 3. став 1. тачка 7. Правилника о начину и критеријумима за избор програма и пројеката које реализују удружења грађана и финансирају се из буџета општине Ковин („Сл.лист општине Ковин“ бр. 3/2023) и члана 60. став 1. тачка 29. Статута општине Ковин („Сл.лист општине Ковин“ бр. 1/2019 и 10/2019-исправка),

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН, на седници одржаној дана 30.01..2023. године донело је

**О Д Л У К У
О РАСПОДЕЛИ СРЕДСТАВА
УДРУЖЕЊИМА ГРАЂАНА У ОБЛАСТИ
УПРАВЉАЊА У ВАНРЕДНИМ
СИТУАЦИЈАМА ЗА ФИНАНСИРАЊЕ И
СУФИНАНСИРАЊЕ ПРОГРАМА И
ПРОЈЕКТА У 2023. ГОДИНИ**

Члан 1.

Одобрава се исплата средстава за финансирање и суфинансирање програма и пројекта удружења од јавног интереса за 2023. годину, а који се финансирају из буџета општине Ковин у области Управљања у ванредним ситуацијама, у укупном износу од **8.000.000,00 динара**.

Члан 2.

Средства из члана 1. додељују се Општинском ватрогасном савезу Ковин.

21.

На основу члана 18. Одлуке о бесповратном суфинансирањем пројекта инвестиционог одржавања и унапређења својстава зграда на територији општине Ковин („Сл.лист општине Ковин“ број 17/2021) и тачке 17. Јавног конкурса за бесповратно суфинансирањем пројекта инвестиционог одржавања и унапређења својстава зграда, у зони В на територији општине Ковин број 35-2/2022-III од 12.12.2022.г и члана 60. став 1. тачка 29. Статута општине Ковин („Службени лист општине Ковин“, број: 1/2019 и 10/2019-исправка),а на основу коначног предлога ранг листе Комисије за избор пројекта

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН, на седници одржаној дана 30.01.2023. године доноси

**О Д Л У К У
О БЕСПОВРАТНОМ СУФИНАНСИРАЊУ ПРОЈЕКТА НА ИНВЕСТИЦИОНОМ
ОДРЖАВАЊУ И УНАПРЕЂЕЊУ СВОЈСТАВА ЗГРАДА У ЗОНИ В
НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ КОВИН**

Члан 1.

Овом одлуком утврђује се листа пројекта за бесповратно суфинансирање радова на инвестиционом одржавању и унапређењу својстава зграда, у зони В на територији општине и то:

Р. бр.	НАЗИВ СТАМБЕНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ	ПРОЈЕКАТ	Збир бодова
1	Стамбена заједница Трг Ослобођења број 25, насељено место Гај	Инвестиционог одржавања стамбене зграде за колективно становање број 1 у	100

Члан 3.

Председник општине Ковин, закључује уговор о финансирању програма од јавног интереса који реализује удружење грађана, а које се финансира из буџета општине Ковин, најкасније у року од 15 дана од дана доношења Одлуке.

Уговором из претходног става овог члана утврђују се права, обавезе и одговорности уговорних страна, начин и рок за пренос одобрених средстава, рок за реализацију програма, односно пројекта, начин извештавања о реализацији програма односно пројекта, као и друга права и обавезе уговорних страна.

Члан 4.

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном листу општине Ковин".

**ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН
Број: 45-2/2023-III од 30. јануара 2023. г.**

ПРЕДСЕДНИЦА

Сања Петровић, дипл.дефектолог

	Гају, Трг Одлобођења бр.25, на катастарској парцели број 1033 КО Гај	
--	---	--

Члан 2.

Са Стамбеном заједницом из члана 1. ове одлуке закључиће се уговор о бесповратно суфинансирање радова на инвестиционом одржавању и унапређењу својстава зграде, који ће испред општине Ковин потписати Председник општине.

Уговором из става 1. овог члана ближе ће се уредити међусобна права и обавезе уговорних страна, а нарочито:

- предмет уговора;
- износ средстава за извођење радова и учешће уговорних страна у финансирању пројекта;
- рок за реализацију пројекта;
- начин преноса средстава извођачу радова сваке од уговорних страна и др.

Члан 3.

Ова одлука ступа на снагу даном доношења и објавиће се у Службеном листу општине Ковин и на званичној интернет страници Општине Ковин www.kovin.rs.

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН Број: 35-2/2022-III од 30. јануара 2023. године

ПРЕДСЕДНИЦА

Сања Петровић, дипл. дефектолог

22.

На основу члана 30. Закона о јавно-приватном партнерству и концесијама („Сл. гласник РС“, бр. 88/2011, 15/2016 и 104/2016), члана 4. Одлуке о покретању поступка за реализацију пројекта јавно-приватног партнерства без елемената концесије у циљу обављања послова комуналне делатности зоохигијене – спровођење мера дезинфекције, дезинсекције и дератизације на јавним површинама општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 2/2023) и члана 60. став 1. тачка 29. Статута општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 1/19 и 10/19-исправка)

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН, на седници одржаној дана 30.01.2023. године, донело је

РЕШЕЊЕ

О ИМЕНОВАЊУ СТРУЧНОГ ТИМА ЗА РЕАЛИЗАЦИЈУ ПРОЈЕКТА ЈАВНО-ПРИВАТНОГ ПАРТНЕРСТВА БЕЗ ЕЛЕМЕНАТА КОНЦЕСИЈЕ У ЦИЉУ ОБАВЉАЊА ПОСЛОВА КОМУНАЛНЕ

ДЕЛАТНОСТИ ЗООХИГИЈЕНЕ – СПРОВОЂЕЊЕ МЕРА ДЕЗИНФЕКЦИЈЕ, ДЕЗИНСЕКЦИЈЕ И ДЕРАТИЗАЦИЈЕ НА ЈАВНИМ ПОВРШИНАМА ОПШТИНЕ КОВИН

I

Именује се Стручни тим за спровођење и реализацију Предлога Пројекта јавно-приватног партнерства без елемената концесије у циљу обављања послова комуналне делатности зоохигијене – спровођење мера дезинфекције, дезинсекције и дератизације на јавним површинама општине Ковин у саставу:

1. Тивадар Богош – председник
2. Дејан Деспинић – члан
3. Верица Торлаковић- Николић – члан
4. Марија Ђондовић – члан
5. Лавиника Ђорђевић – члан

Лица из става 1. именују се на период од дана доношења овог Решења до окончања реализације пројекта јавно-приватног партнерства, који пројекта је покренут Одлуком Скупштине општине Ковин, о покретању

поступка за реализацију пројекта јавно-приватног партнерства без елемената концесије у циљу обављања послова комуналне делатности зоохигијене – спровођење мера дезинфекције, дезинсекције и дератизације на јавним површинама општине Ковин („Сл. лист општине Ковин“, бр. 2/2023).

II

Задаци Стручног тима су:

1. Пружање стручне помоћи јавном телу приликом реализације Предлога Пројекта јавно-приватног партнерства без елемената концесије у циљу обављања послова комуналне делатности зоохигијене – спровођење мера дезинфекције, дезинсекције и дератизације на јавним површинама општине Ковин;
2. Пружање стручне помоћи јавном телу приликом припреме потребних анализа, односно студија оправданости, при припреми и изради услова и конкурсне документације, правила и услова за оцену понуђача и примљених понуда, као и критеријума за избор понуде и прегледање и оцена приспелих понуда;
3. Утврђивање предлога Одлуке о избору најповољније понуде или предлога Одлуке о поништењу поступка ЈПП и образложењу тих предлога;
4. Обављање осталих послова потребних за спровођење и реализацију предметног поступка.

Стручни тим о свом раду води записник и сачињава друга документа која потписују сви чланови стручног тима.

III

Ово Решење објавити у „Службеном листу општине Ковин“

**ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ
КОВИН**
**Број: 02-2/2023-III од 30. јануара 2023.
године**

ПРЕДСЕДНИЦА
Сања Петровић, дипл.дефектолог

23.

На основу члана 69. Закона о буџетском систему („Сл. Гласник РС“ 54/2009, 73/2010, 101/2010 и 101/2011 и 93/2012, 62/2013, 63/2013 – исп., 108/2013, 142/2014, 68/2015-др.закон, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 138/2022 и 118/2021- др. закон), члана 60.став 1. тачка 25. Статута општине Ковин («Сл.лист општине Ковин», бр. 1/2019 и 10/2019), и члана 17. Одлуке о буџету општине Ковин за 2023. годину („Сл. лист општине Ковин“ бр. 15/2022)

**ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ
КОВИН, доноси**

РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ

Члан 1.

Део средстава текуће буџетске резерве буџета општине Ковин, утврђених Одлуком о буџету општине Ковин за 2023. годину, раздео 4. Општинска управа, Програм 15- Локална самоуправа -програмска класификација 0602, Програмска активност –Текућа буџетска резерва- програмска класификација 0602-0009, функционална класификација 160, позиција 155, економска класификација 499-ТЕКУЋА РЕЗЕРВА, о д о б р а в а ј у се средства у износу од **1.717.164 динара, у корист директног корисника Општинска управа Ковин**, за Црвени крст Ковин за недостајућа средства за пружање услуге Помоћ и нега у кући за јануар и фебруар 2023. године.

Члан 2.

Средства из тачке 1. овог Решења, распоређују се у оквиру раздела 4. Општинска управа Ковин, Програм 11. –Социјална и дечија заштита (програмска класификација 0902), Програмска активност – Дневне услуге у заједници (класификација 0902-0016), функционална класификација 070- Социјална помоћ неklasификована на другом месту, на позицији 108, економска класификација 472- Накнада за социјалну заштиту из буџета, извор 01-Приходи из буџета, износ од 1.717.164 динара.

Члан 3.

Налаже се Одељењу за буџет и финансије Општинске управе Ковин да изврши потребне измене у плану расхода, који је саставни део Одлуке о буџету општине Ковин за 2023.годину и Финансијског плана Општинске управе Ковин за 2023. годину број 400-19/2022-IV и Одељењу за јавне службе које ће извршити измене уговора са корисником.

Члан 4.

Ово Решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу општине Ковин“.

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КОВИН
Број: 40-31/2023-III од 30. јануара 023. Г.

ПРЕДСЕДНИЦА

Сања Петровић, дипл. дефектолог

АКТА УСТАНОВА И ЈАВНИХ ПРЕДУЗЕЋА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ОПШТИНА КОВИН**24.**

На основу члана 240 и 247 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, 6/2020,47/2021 и 78/2021), Посебног колективног уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 3/2022) 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,157/2020,- др. закон, 19/2021, 48/2021 и 123/2021 др. закон)

- Општина Ковин (у даљем тексту: Оснивач), коју представља председница Сања Петровић, дипл. дефектолог;
- Установа културних делатности „Центар за културу“ Ковин, (у даљем тексту: Установа), коју представља и заступа директор Миливој Грчић, дипломирани политиколог-новинар, и
- Репрезентативни синдикат Центра за културу Ковин који заступа и представља председник синдикалне организације Војимир Обрадовић (у даљем тексту: учесници овог уговора), дана 09.01.2023. године закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У УСТАНОВИ КУЛТУРНИХ ДЕЛАТНОСТИ „ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРУ“
КОВИН****I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 1.**

Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), за запослене у Установи културних делатности „Центар за културу“ Ковин у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у Установи културних делатности „Центар за културу“ Ковин, (у даљем тексту: Установа), међусобни односи учесника овог Уговора, поступак за измене и допуне Уговора, важење уговора, као и друга питања која су од значаја за запослене у Центру за културу Ковин:

1. Пријем у радни однос (заснивање радног односа) у Установи;

2. Основна права и обавезе запослених и директора-послодавца;
3. Уговора о раду, пробни рад, рад на одређено време и приправници;
4. Радно време запослених у Установи;
5. Одмори и одсуства запослених;
6. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених;
7. Заштита запослених;
8. Плате, накнаде плата и остала примања;
9. Престанак радног односа;
10. Вишак запослених;
11. Удаљавање запосленог са рада;
12. Измена уговора о раду;
13. Одговорност 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), одредбама Закона о култури („Службени гласник РС“, бр. 72/2009, 13/2016 и 30/2016-исправка, 6/2020, 47/2021 и 78/2021) Посебног колективног уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 3/2022) 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, 157/2020,- др. закон, 19/2021, 48/2021 и 123/2021 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 уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Члан 4.

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

**II ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС У УСТАНОВИ
(Заснивање радног односа у Установи)****Члан 5.**

Радни однос у Установи може да заснује само лице које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о систематизацији радних места у Установи „Центар за културу“ Ковин (у даљем тексту: Правилник).

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

Члан 6.

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 7.

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 8.

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.

III ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ДИРЕКТОРА (ПОСЛОДАВЦА)**1. Права запослених****Члан 9.**

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.

Члан 10.

Одлука о оцени индивидуалног радног учинка Директора Установе и увећању-умањењу зараде доноси Управни одбор „Центра за културу“ Ковин.

2. Обавезе запослених

Члан 11.

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.

- Обавезе директора (послодавца)

Члан 12.

Директор (послодавац) је дужан:

1. Да запосленом за обављени рад исплати зарату, 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.

IV УГОВОРИ О РАДУ, ПРОБНИ РАД, РАД НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ И ПРИПРАВНИЦИ

1. Уговор о раду

Члан 13.

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 обавезно предаје запосленом, а два задржава Установа.

Члан 14.

Уговор о раду закључује се 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 15.

Уговор о раду садржи:

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

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 11-13 овог члана ако су они утврђени законом, Колективним уговором, Правилником о раду или другим актом послодавца - установе у складу са законом у ком случају мора у уговору да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења Уговора о раду.

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 85.

2. Пробни рад**Члан 16.**

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

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.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

3. Рад на одређено време**Члан 17.**

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.

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 до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијско 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 18.

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 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.

V РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УСТАНОВИ

• Пуно радно време

Члан 19.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно. Општим актом Установе може се утврдити пуно радно време у краћем трајању, али не краћем од 36 часова недељно.

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

Члан 20.

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

Члан 21.

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

Послодавац, чија је делатност рада позоришна уметност, музика и уметничка игра доноси годишњи распоред рада за пробе, представе, концерте, снимања и гостовања, који је дужан да објави (обавести запослене) у установи, најкасније месец дана пре почетка периода за који се примењује.

Послодавац, из става 2. овог члана, је дужан да објави месечни распоред за пробе, представе, концерте, снимања и гостовања најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи, а недељни распоред објави у текућој недељи за наредну недељу, у складу са законом.

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

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

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

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

2. Прековремени рад

Члан 22.

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

• Распоред радног времена

Члан 23.

Радна недеља у Установи траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује решењем директор (послодавац).

Распоред радног времена утврђује се у складу са планом рада Установе, водећи рачуна првенствено о планираним културним и другим манифестацијама.

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

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

Код установе код које је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

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.

- Прерасподела радног времена

Члан 24.

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

Прерасподела радног времена утврђује се у складу са планом рада Установе, водећи рачуна првенствено о планираним културним и другим манифестацијама.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 25.

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 прорачунају 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 26.**

Запослени у Установи имају право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута. Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

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

Време дневног одмора урачунава се у радно време.

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

2. Дневни одмор**Члан 27.**

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 20. овог Колективног уговора има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

3. Недељни одмор**Члан 28.**

Запослени у Установи имају право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 23. овог Колективног уговора.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Запослени који раде недељом због организовања културних и других манифестација користе недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор**Стицање права на годишњи одмор****Члан 29.**

Запослени у Установи имају право на годишњи одмор у складу са Законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе 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, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и овим Колективним уговором.

Дужина годишњег одмора

Члан 30.

У свакој календарској години запослени имају право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Колективним уговором, најмање 20 радних дана, а највише 30 радних дана.

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

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

2. По основу стручне спреме запосленог и то:

- Директор	5 радна дана
- Уредник програма	5 радна дана
- Дипломирани правник	5 радна дана
- Шеф рачуноводства	4 радна дана
- Референт за правне, кадровске и административне послове	3 радна дана
- Организатор културних активности	3 радна дана
- Организатор културних активности	3 радна дана
- Благајник	3 радна дана
- Оператер биоскопа	3 радна дана
- Бински мајстор	3 радна дана
- Монтер сценске механике	3 радна дана
- Манипулант у депоу	2 радна дана

3. По основу услова рада и то:

- Организатор културних активности	3 радна дана
------------------------------------	--------------

4. По основу доприноса на раду до 6 радних дана

5. Других критеријума (запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју

3 радна дана

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

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних 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 31.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 26. 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 32.

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 породичског 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 33.

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 34.

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 зараде 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. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца у року од 30 дана од престанка радног односа.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 35.

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

1. у случају склапања брака	7 радних дана
2. порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим	5 радних дана
3. поласка детета запосленог у I разред Основне школе	2 радна дана
4. селидбе домаћинства	3 радна дана
5. склапања брака детета запосленог	3 радна дана
6. отклањања последица изазваних елементарним непогодама, хаваријама или другим непредвидивим разлозима више силе, у домаћинству запосленог	5 радних дана
7. одсуства 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 7 радних дана
8. теже болести члана уже породице запосленог	до 7 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	7 радних дана
11. полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених	до 7 радних дана
12. смрт сродника (рођака)	до 2 радна дана

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

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

1. смрт члана уже породице	5 радних дана
2. за сваки случај добровољног давања крви 3 узастопна дана рачунајући и дан давања крви.	

Чланом уже породице запосленог из става 1. тачка 8. и става 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 36.

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 одобрава директор на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

VII СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 37.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организација рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручно оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Директор Установе је дужан да сачини програм стручно оспособљавања и усавршавања запослених.

Програм првенствено мора обухватити оспособљавање и проверу знања која су прописана посебним законом.

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

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.

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

Стручно оспособљавање и усавршавање запослених регулише се писменим уговором који закључује послодавац и лице које се упућује на стручно оспособљавање и усавршавање.

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 6. овог члана исплаћује се у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци у складу с Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и Уговором о раду.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању из става 6 овог члана да обезбеди поред новчане накнаде из става 6. овог члана и друга права у складу са законом.

VIII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 38.

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 здравље запослених и других лица која бораве у Установи.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља.

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

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 39.

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

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.

Послодавац је дужан да запосленом у складу са законом 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.

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.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења настале 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.

Члан 40.

Директор је дужан да запосленима који раде на пословима обезбеђења и ППЗ обезбеди да једном годишње изврше систематски здравствени преглед у надлежној здравственој установи.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и Општим актима Установе.

2. Заштита личних података

Члан 41.

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.

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 42.

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 зараду

Члан 43.

Запослени у Установи имају право на одговарајућу зараду, 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 зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују у Установи и иста се исплаћује у 2 дела и то први део до 1-ог у месецу за претходни месец, други део до 15-ог у месецу за претходни месец.

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.

2. Елементи за утврђивање зарада

Члан 44.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, овим уговором и Уговором о раду.

Зарада запосленог у Установи састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, (примања по основу накнада и других примања).

Члан 45.

Зарада запослених у Установи утврђује се на основу основице за обрачун зарада коју утврђује Влада Републике Србије, коефицијента утврђеног овим колективним уговором који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зараде, у складу са законом.

За запослене у Установи утврђују се следећи коефицијенти:

<i>Ред. број</i>	<i>Врста и степен стручне спреме /образовање/</i>	<i>Назив радног места</i>	<i>Коефицијент</i>
1.	Лице које је стекло високо образовање у складу са одговарајућим Правилником о врсти образовања: - на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. г.	Директор установе културе	18,33 +1,42 19,75

	- на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.		
2.	Лице које је стекло високо образовање у складу са одговарајућим Правилником о врсти образовања: - на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. г. - на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године.	Стручни сарадник: Уредник програма	17,30
3.	Високо образовање: - на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. г. - на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, односно специјалистичким струковиним студијама, по пропису који је уређивао високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године. -на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивало високо образовање до 10. септембра 2005.	Дипломирани правник за правне, кадровске и административне послове	17,30
4.	Средње образовање у четворогодишњем трајању	Референт за правне, кадровске и административне послове	11,10
5.	Високо образовање: - на основним студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. г. до 10. септембра 2005. г. -на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године; изузетно: средње образовање и радно искуство на тим пословима стечено до дана ступања на снагу ове уредбе.	Шеф рачуноводства	13,30

6.	Средње образовање у четворогодишњем трајању	Благајник	11,10
7.	Високо образовање: - на студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године; - на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године; изузетно: - средње образовање и радно искуство на тим пословима стечено до дана ступања на снагу ове уредбе.	Организатор културних активности	11,10
8.	Високо образовање: - на студијама (основним академске/основне струковним студијама) у обиму од 180 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање, почев од 7. октобра 2017. године; - на студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године до 7. октобра 2017. године; - на студијама у трајању до три године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године; изузетно: - средње образовање и најмање пет година радног искуства стеченим до дана ступања на снагу ове уредбе.	Организатор културних активности	11,10
9.	Средње образовање у четворогодишњем трајању	Оператер биоскопа	11,10
10.	Средње образовање у четворогодишњем трајању	Бински мајстор	11,10
11.	Средње образовање у четворогодишњем трајању	Монтер сценске механике	11,10
12.	Средње образовање у трајању од 3 године или основно образовање	Манипулант у депоу	6,60

Утврђени коефицијенти у ставу 1. овог члана садрже у себи сложеност посла, одговорност и услове рада.

Зарада утврђена коефицијентом може се увећати до 30% на основу остварених сопствених прихода Установе, уколико то није у супротности са посебним законима. Увећани износ коефицијента утврђује директор на основу обима, квалитета и благовремености обављеног посла.

Под степеном стручне спреме у смислу става 1. овог члана подразумева се степен стручне спреме утврђен Законом односно Уредбом, подзаконским прописима и Правилником о систематизацији послова.

Зарада се повећава по основу напредовања, које је утврђено појединачним актом.

Члан 46.

Основица за обрачун зарада на дан закључивања уговора утврђује Влада Републике Србије.

3. Додатак на зараду**Члан 47.**

Запослени у Установи имају право на увећану зараду, 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. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареном у радном односу код послодавца.....0,4% од основице

Послодавац у смислу става 1. тачка 4. овог члана је Установа културних делатности „Центар за културу“ Ковин.

Статусне промене у Установи су без утицаја на права запослених на минули рад.

Ако се истовремено стекну услови за додатак на зараду по више основа зарада се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама

Члан 48.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду.

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

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

4. Накнада плате**Члан 49.**

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

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

Члан 50.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести 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 2. априла 2020. године и 05 број 53-4228/2021 од 6. маја 2021. године („Службени гласник РС”, бр. 50/20 и 46/21).

Члан 51.

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

1. најмање у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом није друкчије одређен.

5. Накнада трошкова**Члан 52.**

Запослени у Установи има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене месечне 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 иностранство у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство;
4. смештај и исхрана 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 8, а краће од 12 часова.

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

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 статистику.

Запослени је дужан да у року од 8 дана од дана повратка са службеног путовања у место рада поднесе директору извештај о обављеном послу заједно са обрачуном послова службеног путовања, и то:

1. Налог за службено путовање;
2. Испуњен обрачун трошкова службеног путовања;
3. Извештај о послу ради кога је запослени упућен на службено путовање;
4. Оригинална документа којима се правдају сви трошкови настали у вези са службеним путовањем.

6. Друга примања**Члан 53.**

Директор Установе дужан је да запосленима исплати:

- 1. ОТПРЕМНИНУ** при одласку у пензију, у висини три плате које 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 за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

2. НАКНАДУ 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.

3. НАКНАДУ ШТЕТЕ због повреде на раду или у вези са радом у складу са законом и општим актом послодавца.

4. ЈУБИЛАРНЕ НАКНАДЕ, и то:

- 4.1. за 10 година радаведеног у радном односу, једна зарада
- 4.2. за 20 година радаведеног у радном односу, две зараде
- 4.3. за 30 година радаведеног у радном односу, три зараде
- 4.4. за 35 година радаведеног у радном односу, три и по зараде
- 4.5. за 40 година радаведеног у радном односу, 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) подтачка (5) овог члана.

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

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачки 1) подтач. 1–6. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана

На основу члана 120. Закона о раду Колективним уговором односно Уговором о раду може да се утврди право на солидарну помоћ.

- **СОЛИДАРНУ ПОМОЋ** у случају:

- 5.1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 5.2. набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
- 5.3. здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у истој календарској години у складу са посебним законом;
- 5.4. настанка теже инвалидности запосленог;
- 5.5. набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- 5.6. помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице
- 5.7. 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.
- 5.8. 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.
- 5.9. 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.
- 5.10. 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.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тачка 5. подтачке 1, 2, 5, 8 и 9 остварује један запослени.

Дужа болест у смислу става 1. тачка 5. подтачка 1. овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 60 дана непрекидно због спречености за рад услед болести.

Запослени у току календарске године може да оствари право на солидарну помоћ по сваком од основа утврђених у ставу 1. тачка 5. подтачка 11. алинеја 1. и 2. овог члана по један пут до висине просечне нето зараде за Републику Србију према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике који је претходио дану исплате без пореза и доприноса.

Висина солидарне помоћи из подтачке 11. може се мењати у зависности од расположивих финансијских средстава послодавца.

Висина помоћи у току године у случајевима утврђеним ставом 1. тачка 5. овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са обезбеђеним средствима а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 5. подтачка 6. овог члана, признаје се породици и остварује се по захтеву члана породице који се подноси у календарској години у којој је наступила околност која је основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу тачке 5. подтачке 6. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

- ПРИГОДНЕ ПОКЛОНЕ

Деци запослених до 15 година живота поклон за Нову годину-Божих новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез и доходак грађана, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Директор може да обезбеди запосленим женама за Дан жена - 8. март поклон у вредности до 5.000,00 динара, без пореза и доприноса, а у складу са финансијским могућностима.

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

7. Обрачун зараде и накнаде

Члан 54.

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

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

8. Евиденција зарада и накнада

Члан 55.

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

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

Евиденцију потписује директор Установе.

Х ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 56.

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

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

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 о 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. у другим случајевима утврђеним законом;
7. отказом Уговора о раду од стране послодавца или запосленог.

Члан 57.

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.

Члан 58.

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 59.

Запослени има право да откаже уговор о раду.

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

3. Отказ од стране директора-послодавца (разлози за отказ, отказ због повреде радне обавезе и отказ због непоштовања радне дисциплине)

Члан 60.

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 61.

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 62.

Директор Установе може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 60. став 2. и 3. 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 1-15 радних дана;

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

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

5. Поступак при престанку радног односа и изрицању друге мере

Члан 63.

Директор Установе је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из члана 60. став 2. и 3. овог колективног уговора (члан 179. став 2. и 3. Закона о раду), запосленог УПОЗОРИ на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 8 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 60. став 1. тачка 1. (члан 179. став 1. тачка 1. Закона о раду) да откаже Уговор о раду или изрекне неке од мера из члана 62. став 2. и 3. овог Колективног уговора (члана 179а. Закона о раду), ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упуствима и примарном року за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

6. Мишљење синдиката

Члан 64.

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

Директор Установе је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

7. Забрана пријема новог радника

Члан 65.

Ако откаже Уговор о раду запосленом у смислу члана 60. 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 који су прецизирани у Закону о раду.

8. Застарелост

Члан 66.

Отказ Уговора о раду из члана 60. став 1. тачка 1. и став 2. и 3. овог Колективног уговора (члан 179. став 1. тачка 1. и став 2. и 3. Закона о раду) 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 60. став 1. тачка 2. овог Колективног уговора (члан 179. став 1. тачка 2. 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 67.

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

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може престати радни однос по истеку рока за који је заснован.

Решење о отказу уговора о раду ништивно 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 68.

Директор Установе не може да откаже Уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

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

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

Члан 69.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 55. став 1. тачка 1. овог Колективног уговора (члан 179. став 1. тачка 1. Закона о раду) има право на отказни рок од 15 дана.

12. Потврда о раду

Члан 70.

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

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

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

1. Програм решавања вишка запослених

Члан 71.

Установа је дужна да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: 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 запошљавања дужна је да у року од 15 дана достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање 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 временаведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем 1 бод
2. за сваку годину временаведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе 0,35 бодова

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 бодова

5. Здравствено стање

1. особа са инвалидитетом друге категорије 5 бодова
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 имовине у последњој календарској години;

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

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 7. тачка 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

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

Предност 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 од 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 72.

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 за послених.

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

XII УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 73.

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 54. 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 периода директор Установе је дужан да запосленог врати на рад или му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Члан 74.

Запосленом за време привременог удаљавања 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.

XIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Разлози за измену уговорених услова

Члан 75.

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 76.

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 77.

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 стручне спреме који су утврђени Уговором о раду.

2. Анекс Уговора о раду

Члан 78.

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 79.

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.

XIV НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 80.

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 става 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 или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадила Установа, дужан је да Установи надокнади износ исплаћене штете.

Члан 81.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Установа је дужна да му надокнади 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 82.

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

Члан 83.

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 јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XVI ЗАКЉУЧИВАЊЕ УГОВОРА О ДЕЛУ

Члан 84.

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 85.

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

XVIII ПРАВО НА ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 86.

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 87.

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 88.

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 89.

Директор је дужан да обезбеди:

1. председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката послодавца присуствовање 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:
 - 3.1. о пријему, престанку радног односа запослених у установи за период од 6 месеци пре подношења захтева;
 - 3.2. о стању безбедности и здрављу запослених на раду;
 - 3.3. о исплаћеним просечним платама;
 - 3.4. о реализацији програма као и о плановима за наредну годину;
 - 3.5. о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи и о њиховом трошењу).

Члан 90.

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, телефакса, 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 91.

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 92.

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 93.

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 94.

Овај Колективни уговор закључује се до краја календарске 2022. године.

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

Члан 95.

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 96.

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

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

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

Члан 97.

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 98.

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 99.

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 100.

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

Члан 101.

Даном ступања на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор за запослене у Установи културних делатности „Центар за културу“ Ковин бр 345, од 25.11.2020. године.

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ
Центра за културу Ковин

ЗА ПОСЛОДАВЦА
Директор

Војимир Обрадовић

Миливој Грчић

ЗА ОСНИВАЧА
Председница општине

Сања Петровић, дипл. дефектолог

АКТА КОМИСИЈЕ ЗА РАСПОДЕЛУ СРЕДСТАВА УДРУЖЕЊИМА

25.

На основу члана 38. став 5. Закона о удружењима ("Сл. гласник РС", бр. 51/2009, 99/2011 - др. закони и 44/2018 - др. закон), члана 11. став 6. Одлуке о поступку доделе и контроле коришћења средстава за подстицање програма или недостајућег дела средстава за финансирање програма од јавног интереса које реализују удружења ("Сл. лист општине Ковин", бр. 7/2021) и тачке II став 1. алинеја 2. Решења о образовању Комисије за расподелу средстава удружењима ("Сл. лист општине Ковин", бр. 01/2023),

**КОМИСИЈА ЗА РАСПОДЕЛУ
СРЕДСТАВА УДРУЖЕЊИМА**, на седници одржаној дана 17.01.2022. године, донела је

П Р А В И Л Н И К О НАЧИНУ И КРИТЕРИЈУМИМА ЗА ИЗБОР ПРОГРАМА И ПРОЈЕКТА КОЈЕ РЕАЛИЗУЈУ УДРУЖЕЊА ГРАЂАНА И ФИНАНСИРАЈУ СЕ ИЗ БУЏЕТА ОПШТИНЕ КОВИН

Члан 1.

Овим Правилником утврђује се начин и критеријуми за избор програма од јавног интереса (у даљем тексту: програми) које реализују удружења грађана а који се финансирају из буџета општине Ковин, поступак спровођења јавног конкурса за избор програма удружења, као и права и обавезе корисника чији је програм изабран да буде финансиран из средстава буџета општине Ковин.

Члан 2.

Комисија ради на седницама и одлучује консензусом, а радом Комисије руководи председник Комисије.

О седницама Комисије води се записник који се на крају рада потписује, архивира и чува у финансијској документацији Општинске управе.

Члан 3.

Комисија обавља следеће послове:

1. доноси Правилник о начину и критеријумима за избор програма и пројеката које реализују удружења грађана и финанси-

рају се из буџета општине Ковин за 2023. годину;

2. припрема јавни позив за избор програма које реализују удружења грађана и финансирају се из буџета општине Ковин;

3. израђује конкурсну документацију

4. јавни позив објављује на сајту општине и у средствима јавног информисања;

5. разматра пријаве на конкурс;

6. врши рангирање програма и пројеката који се предлажу за финансирање или суфинансирање;

7. припрема предлог одлуке о расподели средстава за финансирање или суфинансирање програма коју доноси Општинско веће општине Ковин;

8. припрема извештаје о реализацији програма и пројеката и о финансијском утроску средстава на крају године;

9. врши и друге послове у складу са Одлуком о финансирању и суфинансирању програма рада и пројеката удружења.

Члан 4.

Под програмима и пројектима из члана 1. ове Одлуке сматрају се програми и пројекти у области: социјалне заштите, борачко-инвалидске заштите, заштите лица са инвалидитетом, друштвене бриге о деци, заштите интерно-расељених лица и избеглица, подстицања наталитета, помоћи старима, здравствене заштите, заштите и промовисања људских и мањинских права, родне равноправности, задовољења потреба младих, образовања, науке, културе, туризма, заштите животне средине, одрживог развоја, заштите животиња, заштите потрошача, развоја предузетништва, борбе против корупције, заштите од пожара као и хуманитарни и други програми којима се задовољавају јавне потребе. Програмима и пројектима може бити предвиђена организација манифестација од значаја за општину Ковин.

Члан 5.

Висина средстава за финансирање програма из члана 4. овог Правилника утврђује се сваке године Одлуком о буџету општине Ковин.

Неће се финансирати или суфинансирати учешће на семинарима, плате запослених, дневнице као и иницијативе које доносе профит удружењима.

Путни трошкови могу бити финансирани до 25% од укупно одобрених средстава удружењу, а трошкови репрезентације, односно угоститељских услуга до 35% укупно одобрених средстава.

Члан 6.

Право на подношење пријаве за финансирање или суфинансирање програма и пројеката имају удружења која испуњавају следеће услове:

- да су основана у складу са важећим прописима којима је уређено оснивање удружења, невладиних организација и других субјеката који се баве делатношћу из члана 4. ове Одлуке;

- да је седиште удружења на територији општине Ковин или да програме и пројекте од јавног интереса реализује на територији општине Ковин;

- да удружења имају усвојен годишњи план рада који обухвата програме и активности у областима које су од јавног интереса;

- да деловање удружења није политичке природе.

Право на подношење пријаве за финансирање или суфинансирање програма и пројеката имају и регионална удружења, под условом да реализују активности од јавног интереса за потребе грађана општине Ковин.

Члан 7.

Приоритет за доделу средстава ће имати удружења која:

- располажу капацитетима за реализацију програма или пројеката;

- своје програме рада усмеравају ка већем броју корисника;

- имају висок степен успешности у реализовању програма и пројеката;

- своје програмске и пројектне активности базирају на усвојеним стратешким документима на локалном и националном нивоу.

Члан 8.

Средства из члана 5. овог Правилника се додељују на основу Јавног конкурса.

Општинско веће расписује Јавни конкурс, а Комисија спроводи поступак.

Члан 9.

Јавни конкурс мора да садржи:

- предмет Јавног конкурса,
- намену и износ средстава за који се конкурс спроводи,

- датум почетка и завршетка конкурса,

- могуће учеснике на конкурс (ко може аплицирати),

- посебни захтеви (услови) и ограничења,

- критеријуми за доделу средстава,

- рок за пријављивање на конкурс,

- начин објављивања конкурса,

- потребну документацију која се подноси уз пријаву и

- адреса на коју се достављају пријаве.

Члан 10.

Пријава на конкурс за избор програма удружења која се финансирају из буџета општине Ковин подноси се Комисији за расподелу средстава удружењима, на обрасцу "Пријава на конкурс".

Образац пријаве на конкурс преузима се у Општинској управи Ковин, у канцеларији Групе за локално-економски развој или са сајта општине Ковин.

Члан 11.

Подносиоци пријава на јавни конкурс дужни су да поднесу:

- Образац за писање предлога пројекта – Прилог 1;

- Финансијски план за 2023. годину са структуром средстава – Прилог 2;

- Образац наративног буџета за програме/пројекте удружења – Прилог 3;

- Оригинал изјаву овлашћеног лица удружења, дату под материјалном и кривичном одговорношћу да ће се средства трошити наменски, потписану и оверену печатом – Прилог 4,

- Статут удружења,

- План и програм рада за 2023. годину

- Референце и друге публикације о активностима удружења уколико имају;

Члан 12.

Комплетна документација се доставља у затвореној коверти на чијој полеђини се

наводе основни подаци о подносиоцу пријаве.

Пријаве се предају на писарници Општинске управе Ковин, или препорученом пошиљком са обавезним навођењем адресе: "Општинска управа Ковин - Комисији за расподелу средстава удружењима, Улица ЈНА бр. 5, 26220 Ковин" и навођењем речи "НЕ ОТВАРАТИ ДО САСТАНКА КОМИСИЈЕ".

Приликом отварања пријава, Комисија води записник о отварању пријава, након чега се приступа разматрању истих.

Непотпуне и неблаговремене пријаве неће се разматрати, а исте ће бити враћене подносиоцу.

Члан 13.

Комисија разматра пријаве у складу са условима конкурса и оцењује програме, односно пројекте, на основу следећих критеријума:

1. квалитет пројекта и усклађеност са јавним позивом;
2. остварени резултати удружења, односно невладине организације у претходним годинама;
3. допринос развоју локалне демократије и локалних акционох планова;
4. подстицање економског развоја на територији општине Ковин;
5. допринос очувању животне средине и одрживог развоја.
6. усклађеност Статута удружења са активностима из Програма рада и Финансијског плана за текућу годину.

На основу оцене програма, односно пројекта, Комисија сачињава извештај и утврђује Предлог одлуке о избору програма који ће се финансирати, са навођењем износа новчаних средстава који би био додељен одређеном удружењу.

Извештај, са Предлогом одлуке, доставља се Општинском већу општине Ковин.

На основу Предлога одлуке, Општинско веће доноси Одлуку о финансирању програма од јавног интереса које реализују удружења и који се финансирају из буџета општине Ковин.

Члан 14.

На основу Одлуке из члана 13. став 4. овог Правилника, Председник општине Ко-

вин закључује појединачне уговоре о финансирању програма од јавног интереса које реализују удружења грађана и који се финансирају из буџета општине Ковин.

Уговором из претходног става овог члана утврђују се права, обавезе и одговорности уговорних страна, начин и рок за пренос одобрених средстава, рок за реализацију програма, односно пројекта, начин извештавања о реализацији програма односно пројекта, као и друга права и обавезе уговорних страна.

Уговор се закључује најкасније у року од 30 дана, а уколико се подносилац одобреног програма/пројекта не одазове позиву за закључивање уговора у року од 30 дана од дана пријема позива, сматраће се да је одустао од предлога програма/пројекта.

Члан 15.

Удружења су дужна да средства користе искључиво за намене за која су додељена.

Средства ће се дозначавати кориснику средстава на основу поднетог захтева и пратећих финансијских исправа (профактура, уговори и др.).

Удружења којима су додељена средства, дужна су да у року од 15 дана по завршетку програма или пројекта доставе извештај о реализацији програма или пројекта комисији за реализацију средстава удружењима.

Корисник који није доставио извештај из става 2. овог члана, губи право учешћа на наредном конкурсусу.

Уколико се утврди да изабрани корисници добијена средства нису наменски утрошили, дужни су да добијена средства врате, а у супротном неће бити разматрано њихово учешће на наредном конкурсусу. За ненаменски утрошена средства предузеће се Законом предвиђене мере.

Члан 16.

Општина задржава право да не додели сва расположива средства, планирана буџетом за ове намене, као и да захтева анексирање закљученог уговора, уколико се утврди да поједине буџетске ставке програма рада/пројекта не одговарају реалним потребама, уколико се утврди да удружење не остварује планиране резултате или не спроводи

планиране активности, у случају ванредних околности, као и у случају евентуалних потешкоћа у реализацији буџета општине Ковин.

Члан 17.

За све што није предвиђено овим Правилником, изворно се примењују одредбе Одлуке о поступку доделе и контроле коришћења средстава за подстицање програма или недостајућег дела средстава за финансирање програма од јавног интереса које реализују удружења ("Сл. лист општине Ковин", бр. 7/2021) и Решења о образовању Комисије за расподелу средстава удружењима ("Сл. лист општине Ковин", бр. 1/2023).

Члан 18.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о начину и критеријумима за избор програма и пројеката које реализују удружења грађана и финансирају се из буџета општине Ковин број: 016-4/2022-III од 27.01.2022. године.

Члан 19.

Овај Правилник ступа на снагу наредног дана од дана доношења, а објавиће се у "Службеном листу општине Ковин".

**КОМИСИЈА ЗА РАСПОДЕЛУ
СРЕДСТАВА УДРУЖЕЊИМА
Број: 016-2/2023-III од 17.01.2023. године**

**ПРЕДСЕДНИК КОМИСИЈЕ
Ратко Мосуровић**

САДРЖАЈ

Рег. бр.

Страна

**АКТА ОПШТИНСКОГ ВЕЋА ОПШТИНЕ
КОВИН**

18. Одлука о отуђењу покретних ствари из јавне својине општине Ковин 1
19. Одлука о покретању поступка за отуђење непокретности у јавној својини општине Ковин непосредном погодбом 1
20. Одлука о расподели средстава удружењима грађана у области управљања у ванредним ситуацијама за финансирање и суфинансирање програма и пројеката у 2023. години 2
21. Одлука о бесповратном суфинансирању пројеката на инвестиционом одржавању и унапређењу својстава зграда у зони В на територији општине Ковин 3
22. Решење о именовану Стручног тима за реализацију пројекта јавно-приватног партнерства без елемената концесије у циљу обављања послова комуналне делатности зоохигијене – спровођење мера дезинфекције, дезинсекције и дератизације на јавним површинама општине Ковин 4
23. Решење о употреби средстава текуће буџетске резерве 5

**ОПШТА АКТА УСТАНОВА И ЈАВНИХ
ПРЕДУЗЕЋА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ
ОПШТИНА КОВИН**

24. Колективни уговор за запослене у Установи културних делатности „Центар за културу“ Ковин 6

**АКТА КОМИСИЈЕ ЗА РАСПОДЕЛУ
СРЕДСТАВА УДРУЖЕЊИМА**

25. Правилник о начину и критеријумима за избор програма и пројеката које реализују удружења грађана и финансирају се из буџета општине Ковин 40

ИЗДАВАЧ: Скупштина општине Ковин, Ул. ЈНА бр. 5, Телефон 013/742-104
Штампа: „БЕЛА“ Ковин, Ул. Змај Јовина 30, тел/факс: 013/742-969
Тираж: 80 примерака
