



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

ГОДИНА XVIII

ЗРЕЊАНИН

10. ФЕБРУАР 2009.

БРОЈ: 2

3

На основу члана 246. став 1. Закона о раду («Службени гласник РС», број 24/05 и 61/05), заменик Градоначелника града Зрењанина и репрезентативни синдикати: Грански синдикат културе и уметности "Независност" за територију града Зрењанина и Самостални синдикат културе и уметности за територију града Зрењанина, закључују:

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У УСТАНОВАМА КУЛТУРЕ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД ЗРЕЊАНИН

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту : Уговор), у складу са законом, ближе се уређују: права, обавезе и одговорности запослених у установама културе по основу рада, као и међусобни односи учесника овог Уговора.

Овај Уговор закључује се у име свих запослених у установама културе на територији града Зрењанина.

Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог Уговора, сматра се град Зрењанин.

Послодавцем, у смислу овог Уговора, сматра се установа која је основана за вршење делатности културе од стране оснивача.

Запосленим, у смислу овог Уговора, сматра се лице које је у складу са законом засновало радни однос са послодавцем.

Члан 3.

Оснивач обезбеђује установама материјалне, техничке и друге услове за нормално обављање делатности, прати њихов рад, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу делатности.

Послодавци предузимају организационо-техничке мере за извршење посла, квалитет и обим програма.

Члан 4.

Одредбе овог Уговора непосредно се примењују.

Члан 5.

Овим Уговором и колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених законом и одговарајућих одредаба важећих колективних уговора.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Радни однос може да заснује лице које испуњава услове утврђене законом и општим актом послодавца о организацији и систематизацији радних места у установи.

Запослени заснива радни однос закључивањем уговора о раду.

Члан 7.

Установа је дужна да запосленом омогући да, под условима и на начин прописан законом и овим Уговором, остварује права која му припадају на раду и у вези са радом.

Установа је дужна да по захтеву запосленог за заштиту његовог права, омогући синдикалној организацији чији је он члан у установи, увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривање права запослених.

Одмори и одсуства

а) Годишњи одмор

Члан 8.

Запослени имају право на годишњи, недељни и дневни одмор, у складу са законом, овим Уговором и општим актом послодавца.

Члан 9.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана.

Максимално трајање годишњег одмора не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана.

Законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава се за :

1. по основу доприноса на раду - до пет радних дана;
2. по основу услова рада за радна места утврђена актом о процени ризика – до пет радних дана;
3. један радни дан за сваких навршених пет година радног стажа;
- 4.1. према степену стручне спреме запосленог – до 3 радна дана,
- 4.2. према сложености послова које запослени обавља – до 3 радна дана;
5. запосленом са 55 година живота – 5 радних дана;
6. запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 14 година, запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју - три радна дана.

Колективним уговором код послодавца ближе се уређују критеријуми из претходног става овог члана.

Члан 10.

Запосленом са 30 година пензијског стажа утврђује се дужина годишњег одмора у трајању од 35 радних дана.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 25 радних дана.

б) Плаћено одсуство**Члан 11.**

Запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- склапање брака - седам радних дана;
- рођење детета - пет радних дана;
- склапање брака детета запосленог - три радна дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, деца, родитељи запосленог) - пет радних дана;
- смрти брата или сестре запосленог - три радна дана;

- теже болести члана уже породице, лечења; коме је потребна помоћ и нега - до седам радних дана,

- селидбе сопственог домаћинства - четири радна дана,

- полагања стручног испита - до седам радних дана,

- празновања крсне славе - један радни дан;

- елементарних непогода - до пет радних дана;

- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - седам радних дана;

- одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и на синдикалним сусретима који се организују на нивоу града, покрајине, Републике - до седам радних дана;

- добровољног давања крви - два радна дана.

У одсуство, у смислу става 1. овог члана (до 7 радних дана у календарској години) не рачуна се одсуство у случајевима смрти члана уже породице и добровољног давања крви.

Одсуство у случају добровољног давања крви запослени користи на дан давања крви и наредног дана.

Колективним уговором код послодавца могу се уредити: други случајеви када запослени има право на плаћено одсуство; случајеви када запослени има право на плаћено одсуство у дужем трајању од 7 радних дана.

ц) Неплаћено одсуство**Члан 12.**

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 30 радних дана у току једне календарске године, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

- полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу искористио своје право на плаћено одсуство,
- стручног усавршавања када запослени нема право на плаћено одсуство,
- учешћа у културним и спортским приредбама у својству извођача.

Запосленом се, изузетно, може одобрити неплаћено одсуство у дужем трајању од 30 радних дана у току календарске године, ако се оцени да одсуство битно не ремети процес рада.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор послодавца или лице које он овласти.

За време неплаћеног одсуства са рада запосленом мирују права и обавезе из рада и по основу рада.

д) Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 13.

Ако је у интересу процеса рада послодавац је дужан да донесе програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

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

Послодавац је дужан да води евиденцију о сталном оспособљавању и усавршавању запослених и да ствара потребне материјалне, организационе и друге услове за ове потребе.

Запослени, кога послодавац упуту на стручно оспособљавање и усавршавање, потписује уговор о међусобним правима и обавезама са послодавцем.

Уговором се уређују права на накнаде (школарину, стипендију и плате), као и случајеви када послодавац или запослени одустају од закљученог уговора.

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

III. ПЛАТА

Елементи за утврђивање плате

Члан 14.

Запослени имају право на одговарајућу плату која се састоји из :

- плате која се остварује за обављени рад и време проведено на раду,
- увећане плате,
- накнаде плате и
- других примања складу са законом, овим Уговором и уговором о раду.

Плата се утврђује на основу вредности послова које запослени обавља на радном месту.

Запосленом се гарантује једнака плата за исти или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Члан 15.

Плата се утврђује на основу:

- основице за обрачун плата, коју утврђује Влада Републике Србије,
- коефицијента који се множи основицом,
- додатка на плату,

- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, утврђују се актом Владе.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Члан 16.

Плата која се остварује за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне плате и
- остварених резултата.

Основна плата запосленог утврђује се на основу:

- вредности радног часа,
- вредности - коефицијента посла и
- месечног фонда остварених часова рада.

Члан 17.

Маса плата из претходног члана овог Уговора се утврђује најкасније до краја текуће године за наредну годину на основу споразумно утврђене методологије, у зависности од економско-финансијског положаја установе, могућности оснивача дефинисаних на основама политике развоја.

Члан 18.

Вредност посла утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме која је услов за обављање одређеног посла, полазећи од специфичности послова сваке установе.

Вредност посла из става 1. овог члана утврђује се колективним уговором код послодавца и изражава коефицијентом.

Основна плата у установи кретаће се у распону 1 : 4.

Члан 19.

Основна плата из члана 15. овог Уговора може се уговорити уговором о раду и у већем износу а на основу увећања основног коефицијента корективним коефицијентом, у складу са колективним уговором код послодавца.

Основна плата из члана 15. овог Уговора формира се на основу следећих критеријума:

- квалитета и тачности у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,

- радног искуства, а посебно дужине рада у установи,
- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради,
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности сваке установе.

Члан 20.

Плата запослених може се:

- умањити до 20% због неиспуњавања радних обавеза; непоштовања радне дисциплине;
- увећати до 30% по основу обима, квалитета и благовремености извршеног посла.

Члан 21.

Цена радног места утврђује се као производ вредности радног часа и вредности посла, у зависности од основне делатности установе и то на основу општег акта о организацији и систематизацији радних места, распоређивању запослених, специфичности и сложености посла и одговорности у раду.

Послодавац и репрезентативни синдикат колективним уговором код послодавца утврђују и разрађују послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују вредност - коефицијент за свако систематизовано радно место.

Члан 22.

Оснивач се обавезује да заједно са послодавцем обезбеђује исплату плате за запослене у установама у следећим роковима:

- аконтација плате за текући месец до 25. у текућем месецу,
- коначан обрачун плате најкасније до 15. у наредном месецу.

Увећана плата

Члан 23.

Запослени има право на увећану плату, и то за:

1. прековремени рад,
2. рад на дан државних и верских празника који је нерадни дан,
3. ноћни рад,
4. рад у смени,
5. додатак из сопствених прихода,уколико то није у супротности са законом и актима оснивача.

Члан 24.

Послодавац се обавезује да запосленом увећа основну плату, и то:

- за прековремени рад, 26% од основице,
- за рад на дан празника који је нерадни дан, 110% од основице,
- за рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) и рад у сменама, ако такав рад није враднован при утврђивању основне зараде, за 26% од основице,
- по основу временаведеног у радном односу, за сваку пуну годину радног стажа, 0,4% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате у смислу става 1. овог члана по више основа, проценат не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа.

Накнаде и друга примања

Члан 25.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне плате запосленог у претходна три месеца, и то у следећим случајевима: коришћења годишњег одмора и плаћеног одсуства; празника за који је законом прописано да се не ради; привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем; прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа, односно овлашћеног запосленог и због необезбеђивања безбедности и здравља на раду услед чега би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог или других лица; одазивања позиву војних и других државних органа.

Члан 26.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини од 65 % просечне плате у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад.

Накнада трошкова

Члан 27.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

1. за долазак и одлазак са рада;

2. трошкове боравка на терену (теренски додатак);
3. за време проведено на службеном путу у земљи,
4. за време проведено на службеном путу у иностранству.

Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади трошкове који су у функцији извршења послова, и то:

1. за долазак и одлазак са рада - у висини цене превозне карте за коришћење јавног превоза, и то само када запослени ради.
2. дневну накнаду за рад на терену у износу од 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако нису обезбеђени смештај и исхрана, запослени има право на накнаду трошкова смештаја и исхране али највише до износа трошкова за дневницу за службено путовање у земљи и трошкова ноћења.

Радам на терену сматра се рад који се по својој природи обавља ван места редовног запослења запосленог, а у трајању дужем од 15 дана.

3. за време службеног пута у земљи и иностранству.

Под службеним путем подразумева се путовање на које је запослени упућен од стране овлашћеног лица послодавца, и које не траје дуже од 15 дана непрекидно.

Запосленом се, за време службеног пута, надокнађују трошкови смештаја, исхране, превоза и остали трошкови у вези са службеним путовањем у земљи.

Запосленом се не надокнађују трошкови смештаја уколико је обезбеђено бесплатно преноћиште и доручак.

Члан 29.

Дневница за службено путовање у земљи износи 5% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан поласка на службено путовање.

Запосленом, коме је обезбеђена бесплатна исхрана, дневница за служено путовање у земљи умањује се за 80%.

Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка до часа повратка са службеног путовања.

Цела дневница се исплаћује за службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа, а половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

Члан 30.

Запосленом приликом службеног путовања у иностранство припада дневница у складу са важећим прописима.

Друга примања

Члан 31.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини 3 плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице (брачни друг и деца запосленог) у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама ЈКП, односно половину тих трошкова у случају смрти родитеља или другог лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим;
- накнаду штете због повреде на раду и професионалног обољења.

Члан 32.

Запосленима у установама припада право на исплату :

- јубиларне награде за 10, 20, 30 и 40 година непрекидног рада у установи.

Јубиларна награда износи:

- за 10 година 0,5. просечне плате,
- за 20 година 1. просечна плата,
- за 30 година 1,5 просечне плате,
- за 40 година 2. просечне плате.

од последње просечне исплаћене плате у установи;

- солидарне помоћи за случајеве теже болести запосленог или чланова уже подице, здравствене рехабилитације запосленог, наступања теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, набавке лекова за

запосленог или члана уже породице у износу до три просечне нето зараде у Републици Србији.

Чланови уже породице запосленог сматрају се брачни друг и деца, а шире: родитељ, стараоци и лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим;

Висину награде, из претходне алинеје, уговорне стране, сваке године (пре усвајања буџета оснивача) утврђују репрезентативни синдикати и надлежан орган оснивача.

Колективним уговором код послодавца, посебном одлуком послодавца, запосленом се може утврдити право на исплату: годишње награде (за божићне празнике, поводом 8. марта, дана оснивања установе; деци запослених до 10. година старости пригодан поклон за Нову годину).

Износе исплата, из претходног става овог члана, утврђују репрезентативни синдикати, односно заједнички органи тих синдиката и послодавац.

Минимална зарада

Члан 33.

Минимална зарада је утврђена доња граница зараде која се гарантује запосленом ако својим радом постиже стандардни учинак за пуно радно време.

Висину минималне зараде утврђује Социјално - економски савет основан за територију Републике Србије, односно Влада Републике Србије.

Члан 34.

Послодавац минималну зараду може исплаћивати на основу посебне одлуке управног одбора донете уз сагласност репрезентативног синдиката у периоду не дужем од шест месеци.

IV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 35.

Послодавац и запослени дужни су да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здравља на раду и овог Уговора у организовању и спровођењу безбедности и здравља на раду.

Члан 36.

Послодавац се обавезује да запосленима, у складу са законом, овим Уговором, колективним

уговором код послодавца и општим актима о безбедности и здрављу на раду, а посебно на основу процене ризика на радном месту и у радној околини, 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 планом послодавца.

Члан 37.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 38.

Обавеза послодавца је 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.

Члан 39.

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

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Члан 40.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

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

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

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да

међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, овим Уговором и другим прописима.

Члан 41.

У складу са законом и овим колективним уговором безбедност и здравље на раду може се уредити колективним уговором о безбедности и здрављу на раду код послодавца, правилником о раду, односно уговором о раду.

V. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 42.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку предлагања представника запослених у органима управљања код послодавца, статусних промена установе, а посебно својинске промене и има право давања мишљења и предлога.

Члан 43.

У установана културе које имају више од 50 запослених може се образовати савет запослених.

Савет запослених бира се на период од 4 године.

Право да бира и буде биран има сваки запослени осим послодавца, односно директора, члана уже породице послодавца-директора и запослених са посебним овлашћењима и одговорностима.

Члан 44.

Број чланова савета запослених уређује се колективним уговором код послодавца у зависности од броја запослених у установи, броја и репрезентативности синдиката, и креће се од 3 до 7.

Члан 45.

Иницијативу за образовање савета запослених и правила изборног поступка утврђује репрезентативни синдикат, односно више репрезентативних синдиката.

У одсуству иницијативе из става 1. овог члана, исту могу дати и једна десетина запослених.

Члан 46.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван установе омогућити да, по захтеву запосленог за заштиту права, изврши увид у примену овог Уговора и остваривању права

запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима установе.

VI. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 47.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да, код утврђивања вишка запослених, услед технолошких, економских, организационих промена у установама на које се односи овај Колективни уговор, се обавезују да приступе решавању социјално-економског положаја запослених утврђивањем предлога Програма решавања вишка запослених установа културе чији је оснивач град Зрењанин.

Потписници овог Колективног уговора договором ће утврђивати број за чијим је радом престала потреба.

Запослени који се утврђују као вишак остварују право по основу рада у складу са Законом о раду, програмом из претходног става овог члана, уз обавезу активног учешћа у решавању свог радно правног статуса.

Члан 48.

Установа културе, која утврђује вишак запослених, дужна је да, у складу са законом, донесе Посебан програм и прибави мишљења репрезентативног синдиката и сагласност надлежног органа оснивача.

Програм, из претходног става овог члана, мора да садржи све законом предвиђене елементе и доноси се и у сарадњи са Националном службом за запошљавање.

Програм, у смислу овог члана, доноси Управни одбор установе на предлог директора.

Члан 49.

При предлагању и утврђивању запослених за чијим је радом престала потреба, у случају да запослени остварују једнаке резултате рада, примењују се – по редоследу следећи критеријуми:

1. имовно стање запосленог;
2. број чланова породице који остварују зараду;
3. дужина радног стажа;
4. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице;
5. број деце на школовању.

Приликом утврђивања, односно разраде критеријума из претходног става овог члана, мора се водити рачуна о законом одређеним критеријумима који не могу бити основ за утврђивање вишка запослених.

Члан 50.

Запосленом, који је утврђен као вишак, установа је дужна да пре отказа уговора о раду, исплати једнократну новчану помоћ – отпремнину.

Колективним уговором код послодавца уређује се начин утврђивања и висина отпремнине која се исплаћује запосленом за чијим је радом престала потреба услед економских, технолошких и организационих промена у установи.

VII. РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**а) Мирно решавање спорова****Члан 51.**

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

Ако настане спор у поступку закључења, односно измена и допуна овог Уговора, спор се решава мирним путем.

Ако не дође до мирног решавања спорова, спорове може да решава арбитража коју образују учесници овог Уговора у року од 15 дана од дана настанка спора.

б) Арбитража**Члан 52.**

Арбитража се образује по сваком спору.

Арбитража броји 5 чланова.

У састав арбитраже улазе по два представника: оснивача, кога одреди градоначелник, репрезентативни синдикат, и један арбитар кога учесници у спору одреде споразумно.

Члан 53.

Поступак пред арбитражним већем покрећу потписници овог Уговора.

Одлука арбитражног већа обавезна је за стране у спору, потписнике овог Уговора и замењује одговарајућу одредбу овог Уговора због које је дошло до спора.

Учесник у спору, уколико сматра да је арбитражном одлуком повређено његово право засновано по закону, може покренути спор код надлежног суда.

VIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 54.**

Послодавац је дужан да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање услова рада и укупног животног положаја.

Члан 55.

Послодавац је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима из закона и овог Уговора, и то:

- да покреће иницијативе, подноси захтеве и предлоге и да заузима ставове о свим питањима од значаја за материјални и социјални положај запослених и услова рада;
- да се информише о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- да се упозна са материјалима, да присуствује седницама на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 56.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- да омогући представнику репрезентативног синдиката да професионално обавља функцију, како би се спроводиле све активности и задаци, у интересу запослених и послодавца, који произилазе из закона и овог Уговора и да за то време прима накнаду плате;
- да председнику - поверенику репрезентативног синдиката споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, а ако се споразум не постигне најмање 30 плаћених часова месечно;
- да представницима синдиката омогући информисање запослених, истицањем обавештења на одређеним местима, приступачним запосленима и за то одређеним;
- да представници синдиката могу одсуствовати са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих определи;
- да председника репрезентативног синдиката позива на седнице управног одбора као и

председнике других синдиката, када се разматрају иницијативе које упути одређени синдикат или се одлучује о питањима која се односе на права и обавезе запослених.

Члан 57.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката који је изабран на функцију у синдикату, за време трајања мандата има право да у потпуности буде ослобођен обављања послова који су му утврђени уговором о раду, за које време има право на накнаду плате свог радног места.

Члан 58.

Под овлашћеним представником синдиката, у смислу претходног члана, подразумевају се чланови синдикалне организације који су изабрани на синдикалну функцију регионалног и вишег нивоа своје синдикалне централе.

Члан 59.

Председнику синдикалне организације и члановима одбора, председницима синдикалних подружница и синдикалним повереницима, као и представницима синдиката у смислу претходног члана овог Уговора, ако поступају у складу са законом, и овим Уговором, не може се понудити уговор под измењеним условима ако је то за њега неповољније, или на други начин довести у неповољнији положај због синдикалне активности за време обављања своје функције и две године по престанку функције у синдикату.

Члан 60.

Репрезентативни синдикат и други синдикати у установи дужни су да свој рад организују тако да не ремете редован рад и функционисање установе и да не ремете прописану радну дисциплину.

IX. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 61.

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 лична сигурност.

Члан 62.

На начин доношења одлуке о штрајку примењује се статут синдиката, у складу са законом.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 63.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са овим Уговором и законом, запослени не могу бити стављени у неповољан положај, не може им се отказати уговор о раду.

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

Послодавац не сме спречити штрајк који је организован у складу са законом и овим Уговором.

X. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 64.

Овај Уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 65.

На основу овог Уговора закључују се колективни уговори код послодавца у року од три месеца од дана ступања на снагу овог Уговора.

Члан 66.

За праћење примене овог Колективног уговора, спорна питања и тумачења његових одредаба, надлежна је Комисија коју именује оснивач, а коју чине по три представника потписница овог Уговора.

Представници синдиката потписница су чланови Градског координационог одбора синдиката из установа културе чији је оснивач град Зрењанин, који имају овлашћење за учешће у раду Комисије из претходног става овог члана и за потписивање овог Колективног уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Закључци и тумачења донета на комисији, ако су једногласно донети, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодавца у установама културе.

Члан 67.

У смислу претходног члана овог Колективног уговора оснивач, путем одговарајућих стручних служби, прати примену одредаба овог Уговора, даје иницијативе, предлоге, и формира радно тело за праћење израде и усаглашавања колективних уговора код послодавца.

Члан 68.

Овај Уговор може се раскинути споразумно, или отказом само једне уговорне стране.

Члан 69.

У случају отказа, овај Уговор примењује се до разрешења спорних питања, а најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 70.

Измене и допуне, односно анексирање овог Уговора врше се на начин и по поступку на који је и закључен.

У закључивању анекса учествује и синдикат који је репрезентативност стекао после закључења овог Колективног уговора.

Члан 71.

На сва питања која нису регулисана овим Уговором непосредно се примењују одредбе Закона о раду, посебних закона и одговарајуће одредбе важећих колективних уговора.

Члан 72.

Овај Уговор сачињен је у 7 (седам) истоветних примерака, од којих: свакој синдикалној организацији припадају по 2 (два), а заменику Градоначелника града Зрењанина 3 (три) примерка.

Члан 73.

Овај Уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у «Службеном листу града Зрењанина».

Уговор објавити у «Службеном гласнику Републике Србије».

ПОТПИСНИЦИ:

За УГС КУЛТУРЕ И УМЕТНОСТИ
«НЕЗАВИСНОСТ»
ЗА ТЕРИТОРИЈУ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА
Тибор Фараго, с.р.

За САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ КУЛТУРЕ И
УМЕТНОСТИ
ЗА ТЕРИТОРИЈУ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА
Виорел Флора, с.р.

За ГРАД ЗРЕЊАНИН
заменик Градоначелника,
Горан Каурић, с.р.

4



Република Србија
УСТАВНИ СУД
Број: IY-215/2006
13.01.2009. године
Београд

Уставни суд је, на седници одржаној 4. децембра 2008. године, донео

ЗАКЉУЧАК

Одбацује се захтев за оцену сагласности одредбе члана 4. алинеја 3. у делу који гласи: "и услуге ЈКП" Одлуке о увођењу самодоприноса на територији месне заједнице "Стајићево" за период од 01.04.2005. до 01.04.2010. године ("Службени лист општине Зрењанин", број 7/05) с одредбом члана 33. став 2. Одлуке о изменама и допунама Одлуке о заштити и одржавању јавних површина ("Службени лист општине Зрењанин", број 11/99).

Образложење

Уставном суду поднет је захтев за оцену сагласности одредбе члана 4. алинеја 3. у делу који гласи: "и услуге ЈКП" Одлуке о увођењу самодоприноса на територији месне заједнице "Стајићево" за период од 01.04.2005. до 01.04.2010. године ("Службени лист општине Зрењанин", број 7/05) с одредбом члана 33. став 2. Одлуке о изменама и допунама Одлуке о заштити и одржавању јавних површина ("Службени лист општине Зрењанин", број 11/99).

Одредбама члана 167. став 1. тач. 1. и 3. Устава Републике Србије утврђено је да Уставни

суд одлучује о сагласности закона и других општих аката са Уставом, општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним уговорима, као и сагласности других општих аката са законом. У спроведеном поступку, Уставни суд је утврдио да се поднеском захтева оцена одредбе члана 4. алинеја 3. оспорене Одлуке у односу на одредбу члана 33. став 2. наведене Одлуке о изменама и допунама Одлуке о заштити и одржавању јавних површина. Полазећи од тога да се захтева оцена оспорене Одлуке у односу на подзаконски акт, Уставни суд је оценио да сагласно члану 167.

Устава није надлежан да одлучује о наведеном захтеву.

На основу изложеног, Уставни суд је на основу члана 36. став 1. тачка 1) Закона о Уставном суду ("Службени гласник РС", број 109/07) и члана 82. став 1. тачка 1. Пословника о раду Уставног суда ("Службени гласник РС", бр. 24/08 и 27/08), одбацио наведени захтев.

ПРЕДСЕДНИК
УСТАВНОГ СУДА
др Боса Ненадић, с.р.

САДРЖАЈ

Редни број	ПРЕДМЕТ	Страна
3.	Посебан колективни уговор за запослене у установама културе чији је оснивач град Зрењанин.....	3
4.	Закључак Уставног суда број: IY-215/2006	12

"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА"

Издавач: СКУПШТИНА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА, Зрењанин, Трг слободе 10

Главни и одговорни уредник: Ивана Јагер

"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА" излази по потреби

Штампа: СР "ГРАФОКОЛОР" – Зрењанин, Меленачка бр. 11/б