

POSEBAN KOLEKTIVNI UGOVOR
ZA USTANOVE KULTURE ČIJI JE OSNIVAČ
REPUBLIKA SRBIJA, AUTONOMNA POKRAJINA I
JEDINICA LOKALNE SAMOUPRAVE

("Sl. glasnik RS", br. 106/2018)

I UVODNE ODREDBE

Član 1

Posebnim kolektivnim ugovorom za ustanove kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave (u daljem tekstu: ugovor), u skladu sa zakonom, bliže se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, kao i međusobni odnosi učesnika ovog ugovora.

Zaposleni, u smislu ovog ugovora, jeste lice zaposleno u ustanovi kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, pod uslovima propisanim zakonom.

Poslodavac, u smislu ovog ugovora, jeste ustanova kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, pod uslovima propisanim zakonom.

Član 2

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Član 3

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi opremu i potrošni materijal odgovarajućeg kvaliteta radi obavljanja poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Član 4

Ugovor se neposredno primenjuje.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 5

Pored uslova utvrđenih zakonom, lice koje zasniva radni odnos sa poslodavcem mora ispunjavati i posebne uslove za rad na određenim poslovima utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Na osnovu akta iz stava 1. ovog člana, kandidati za prijem u hor, orkestar i baletski ansambl polažu audiciju.

Audicija se polaže po postupku i na način utvrđen posebnim aktom poslodavca.

Član 6

Audiciji pristupa kandidat koji ispunjava sve opšte i posebne uslove.

Ako ima više kandidata, audiciona komisija odlučuje koji je kandidat sa uspehom položio audiciju.

Ukoliko više kandidata zadovoljava sve kriterijume, audiciona komisija predlaže za prijem u radni odnos samo onoliko kandidata koliko je traženo konkursom.

Na osnovu predloga audicione komisije direktor zaključuje ugovor o radu.

Član 7

Radni odnos u ustanovi zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu u ime poslodavca potpisuje direktor, ili nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Radni odnos zasniva se na neodređeno ili određeno vreme, u skladu sa zakonom.

III IZMENA UGOVORENIH USLOVA RADA

Član 8

Zbog potreba procesa i organizacije rada, poslodavac može zaposlenom ponuditi aneks ugovora o radu i premeštaj na sve poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima, u skladu sa zakonom.

Potrebe procesa i organizacije rada u smislu ugovora jesu:

- 1) uspešnije i efikasnije obavljanje poslova;
- 2) potpunije korišćenje radne sposobnosti zaposlenog;
- 3) usavršavanje postojeće i uvođenje nove tehnologije organizacije rada;
- 4) prestanak potrebe za radom zaposlenog na određenim poslovima;
- 5) smanjenje obima poslova;
- 6) uvođenje novih poslova;
- 7) otklanjanje poremećenih odnosa u procesu rada.

Član 9

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno pravilnikom o radu (u daljem tekstu: opšti akt) utvrđuju se slučajevi i uslovi pod kojima poslodavac može zaposlenog da premesti na rad iz jednog u drugo mesto rada bez njegove saglasnosti, u skladu sa zakonom.

Pri premeštaju poslodavac je dužan da navede okolnosti i činjenice koje dokazuju da je nastupila potreba da zaposleni bude premešten na druge poslove ili u drugo mesto rada.

Član 10

Zaposleni se ne može premestiti na rad iz jednog u drugo mesto rada, bez svoje saglasnosti, i to:

- 1) ako na drugom mestu nisu obezbeđeni jednaki ili bolji uslovi rada;
- 2) ako je zaposleni osoba sa invaliditetom;
- 3) zaposlena žena za vreme trudnoće;
- 4) samohrani roditelj deteta sa invaliditetom;
- 5) po osnovu brige o deci starosti do 15 godina: roditelj, usvojitelj, staratelj ili hranitelj;
- 6) zaposleni koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan;
- 7) zaposleni koji ima preko 25 godina provedenih u radnom odnosu, uključujući staž osiguranja sa uvećanim trajanjem.

Članom uže porodice u smislu stava 1. tačka 6) ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Član 11

Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca, u skladu sa zakonom.

Poslodavac kod koga je zaposleni privremeno upućen zaključuje ugovor o radu na određeno vreme kojim se određuje rok do koga zaposleni privremeno zasniva radni odnos kod tog poslodavca, a najduže godinu dana.

Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju opravdani razlozi za njegovu upućivanje.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada kod poslodavca kod koga je radio pre upućivanja.

Zaposleni iz stava 1. ovog člana ima pravo, po isteku vremena na koje je upućen, da se vrati na rad na iste ili druge poslove koji odgovaraju stepenu i vrsti stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

IV RADNO VREME

Član 12

Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova nedeljno.

Opštim aktom kod poslodavca može se utvrditi puno radno vreme u kraćem trajanju, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

U radno vreme računa se i vreme koje zaposleni provede učestvujući u radu stručnih organa koji se obrazuju aktima poslodavca i organa upravljanja ustanove.

Član 13

O rasporedu radnog vremena u ustanovama kulture, a naročito na poslovima na kojima je potrebno neprekidno obavljanje poslova, poslodavac donosi pisanu odluku o rasporedu radnog vremena, u skladu sa potrebama procesa rada.

Član 14

Radno vreme zaposlenih koji imaju status umetnika utvrđen ugovorom o radu čini efektivno radno vreme i vreme za ličnu pripremu.

Efektivno radno vreme čini vreme zajedničke pripreme na probama, vreme predstave, koncerta i programa.

Efektivno radno vreme kod muzičko scenskih umetnika čine službe u toku jednog dana (proba, koncert, predstava, snimanje i sl.).

Trajanje jedne službe uređuje opštim aktom.

Pod jednom službom se podrazumeva: proba, generalna proba, koncert, predstava, snimanje i službeni put zbog predstava duži od četiri sata.

Između prepodnevne i popodnevne službe (probe ili predstave) mora postojati pauza, a vreme trajanja pauze, uređuje se opštim aktom kod poslodavca.

Posle večernje predstave muzičko scenski umetnici imaju pravo na najmanje 12 sati odmora.

Ukupan broj službi u toku jednog meseca, utvrđuje se opštim aktom kod poslodavca.

Vreme za ličnu pripremu, utvrđuje se opštim aktom poslodavca.

Član 15

Poslodavac donosi godišnji plan rada, koji je dužan da objavi (obavesti zaposlene) u ustanovi najkasnije sedam dana posle usvajanja od strane upravnog odbora.

Poslodavac, čija je delatnost rada pozorišna umetnost, muzika i umetnička igra donosi godišnji raspored rada za probe, predstave, koncerte, snimanja i gostovanja, koji je dužan da objavi (obavesti zaposlene) u ustanovi, najkasnije mesec dana pre početka perioda za koji se primenjuje.

Poslodavac, iz stava 2. ovog člana, je dužan da objavi mesečni raspored za probe, predstave, koncerte, snimanja i gostovanja najkasnije 10 dana pre početka meseca na koji se odnosi.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, ali ne duže od 12 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada od 60 minuta.

Za vreme korišćenja odmora u toku dnevnog rada zaposleni ima pravo da napušta radno mesto i prostorije poslodavca osim ako posebnim propisima nije drugačije određeno.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

V ODMORI I ODSUSTVA

Član 16

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom, Ugovorom i opštim aktom.

1. Godišnji odmor

Član 17

Dužinu trajanja godišnjeg odmora zaposlenog određuje poslodavac - rešenjem, na osnovu kriterijuma utvrđenih zakonom, ugovorom i opštim aktom poslodavca.

Dužina godišnjeg odmora zaposlenog utvrđuje se tako što se zakonom utvrđeni minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu sledećih kriterijuma:

1) Radnog iskustva, i to najmanje jedan radni dan za svakih navršenih pet godina vremena provedenog u radnom odnosu, uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem;

2) Obrazovanja, i to:

(1) zaposlenom, za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (osnovne akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine - četiri radna dana;

(2) zaposlenom, za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine, obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - tri radna dana;

(3) zaposlenom, sa srednjim obrazovanjem - dva radna dana;

(4) zaposlenom, koji ima niži stepen od srednjeg obrazovanja - jedan radni dan;

3) Uslova rada, i to:

- za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom tri radna dana;

4) Doprinosa na radu - do pet radnih dana;

5) Drugih kriterijuma, i to tri radna dana: zaposlenom s invaliditetom, u skladu sa zakonom, samohranom roditelju sa detetom starosti do 15 godina života, zaposlenom sa troje ili više dece mlađih od 15 godina, zaposlenom koji ima dete sa smetnjama u psihofizičkom razvoju.

Godišnji odmor po gore utvrđenim kriterijumima ne može se utvrditi u trajanju dužem od 30 radnih dana.

Član 18

Zaposleni mlađi od 18 godina imaju pravo na godišnji odmor u trajanju od 35 radnih dana.

2. Plaćeno odsustvo

Član 19

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate (plaćeno odsustvo), u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine, u sledećim slučajevima:

1) sklapanja braka - sedam radnih dana;

2) porođaja supruge ili vanbračnog partnera, koji živi u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim, odnosno usvojenja deteta - pet radnih dana;

3) polaska deteta zaposlenog u prvi razred osnovne škole - dva radna dana;

4) selidbe domaćinstva - tri radna dana;

5) sklapanja braka deteta zaposlenog - tri radna dana;

6) otklanjanja posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanih elementarnim nepogodama, havarijama, ili drugim nepredvidivim razlozima više sile - pet radnih dana;

7) odsustvovanja sa posla radi prisustvovanje sednicama, konferencijama, kongresima, seminarima, kulturnim, radničko sportskim igrama i drugim sindikalnim aktivnostima koje se organizuju od strane reprezentativnih sindikata na nivou Republike Srbije, autonomne pokrajine i grada uz dostavljanje prateće dokumentacije - do sedam radnih dana;

8) teže bolesti člana uže porodice zaposlenog - do sedam radnih dana;

9) polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja, za svaki ispit - dva radna dana;

10) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radnog invaliditeta - sedam radnih dana;

11) polaganja ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koju spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, izrada doktorske disertacije, doktorske teze, učešća u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja, a na osnovu akta poslodavca koji se odnosi na stručno usavršavanje zaposlenih - do sedam radnih dana;

12) smrti srodnika (rođaka) - do dva radna dana, u skladu s aktom poslodavca.

Plaćeno odsustvo odobrava se, na pisani zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o razlozima za korišćenje plaćenog odsustva).

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u sledećim slučajevima:

1) smrti člana uže porodice - pet radnih dana;

2) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi - tri uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.

Članom uže porodice zaposlenog iz stava 1. tačka 8) i 3. tačka 1) ovog člana, smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može se koristiti, u toku kalendarske godine, najviše do sedam radnih dana, osim u slučajevima iz stava 1. tač. 1) do 3) i 8) do 12) ovog člana, koji se ne uračunavaju u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 20

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini, pod uslovom da odsustvo ne ometa proces i organizaciju rada, u slučaju:

1) polaganja ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koje spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, učešće u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja, kada je zaposleni po istom osnovu iskoristio svoje pravo na plaćeno odsustvo;

2) stručnog usavršavanja za koje zaposleni nema pravo na plaćeno odsustvo;

3) lečenja ili negovanja člana uže porodice;

4) učešća u kulturnim i sportskim aktivnostima u svojstvu izvođača, uz priložen poziv;

5) obavljanja privatnih poslova - do tri radna dana;

6) za slučaj smrti bliskog srodnika po krvnom ili tazbinskom srodstvu - do pet radnih dana;

7) za slučaj odlaska na školovanje u inostranstvo - do godinu dana.

U slučaju neplaćenog odsustva zaposlenog prava i obaveze zaposlenog iz radnog odnosa miruju.

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo i duže od 30 dana u jednoj kalendarskoj godini, ako to dopušta proces rada.

Poslodavac može da odobri zaposlenom neplaćeno odsustvo u dužem trajanju i u drugim slučajevima, ako odsustvo sa rada zaposlenog ne utiče bitno na organizaciju rada kod poslodavca.

Odsustvo sa rada, u dogovoru sa rukovodiocem, odobrava direktor na osnovu zahteva zaposlenog i odgovarajuće dokumentacije.

4. Stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih

Član 21

Poslodavac je dužan da sačini program stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

Program iz stava 1. ovog člana realizuje se u skladu sa finansijskim planom, u okviru sredstava obezbeđenih iz budžeta ili iz sopstvenih prihoda.

Ugovorom o stručnom osposobljavanju, odnosno usavršavanju zaposlenih se uređuju prava na naknade (školarinu, stipendiju i plate).

Zaposleni ne može da trpi štetne posledice ako poslodavac ne organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje.

Član 22

Zaposleni, koga na stručno osposobljavanje i usavršavanje upućuje poslodavac, ima pravo na naknadu plate, naknadu troškova stručnog osposobljavanja i usavršavanja, kotizacije i nabavke udžbenika.

Naknada plate iz stava 1. ovog člana se isplaćuje u visini od 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci, u skladu s opštim aktom i ugovorom o radu.

Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju iz stava 1. ovog člana da obezbedi pored novčane naknade iz stava 2. ovog člana i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju ili usavršavanju.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pismenom obliku.

VI PLATE, NAKNADE PLATA I OSTALA PRIMANJA

1. Elementi za utvrđivanje plate

Član 23

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu.

Plata se isplaćuje za obavljeni rad i vreme provedeno na radu.

Član 24

Plata se utvrđuje na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenta koji se množi osnovicom, dodatka na platu i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate, u skladu sa zakonom.

2. Dodatak na platu

Član 25

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu po osnovu:

- 1) prekovremenog rada - 26% od osnovice;
- 2) rada na dan praznika koji je neradni dan - 110% od osnovice;
- 3) rada noću - 26% od osnovice, u skladu sa zakonom;
- 4) vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada, ostvarenog u radnom odnosu kod poslodavca - 0,4% od osnovice.

Poslodavac u smislu stava 1. tačka 4) ovog člana je ustanova kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, pod uslovima propisanim zakonom.

Ako se istovremeno steknu uslovi za dodatak na platu po više osnova, plata se uvećava procentom dobijenim sabiranjem procenata uvećanja po svim osnovama.

3. Naknada plate

Član 26

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada u visini 100% prosečne plate u prethodnih dvanaest meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

- 1) za vreme korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan;
- 3) za vreme odsustva sa rada na poziv državnih organa;
- 4) za vreme korišćenja plaćenog odsustva u slučajevima koji su utvrđeni zakonom i ugovorom;

5) za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa, ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 27

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) najmanje u visini 65% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu s opštim propisima o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;

2) u visini 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu s opštim propisima o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu, profesionalnom bolešću ili malignim oboljenjem, ako zakonom nije drukčije određeno.

4. Naknada troškova

Član 28

Zaposleni ima pravo na naknadu sledećih troškova:

1) za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene mesečne prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;

2) za službeno putovanje u zemlji, na osnovu naloga za službeno putovanje;

3) za službeno putovanje u inostranstvu u visini utvrđenoj posebnim propisima o izdacima za službeno putovanje u inostranstvo;

4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade.

Zaposleni ima pravo na punu naknadu troškova za službeno putovanje u zemlji, ako službeno putovanje traje duže od 12 časova, a na pola naknade, ako službeno putovanje traje duže od osam, a kraće od 12 časova.

Dnevne naknade za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, a u skladu s aktom poslodavca.

Naknada troškova za službeno putovanje u zemlji iznosi 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

5. Druga primanja

Član 29

Zaposlenima pripada pravo na isplatu:

1) otpremnine pri odlasku u penziju, u visini tri plate koju bi zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina, s tim što ne može biti niža od tri prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog;

2) naknade troškova u slučaju smrti zaposlenog ili člana uže porodice (bračni drug, deca i roditelji) u visini troškova pogrebnih usluga prema priloženim računima, a najviše do neoporezivog iznosa, u skladu sa propisom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Član 30

Zaposleni ima pravo na isplatu:

1) Solidarne pomoći u slučaju:

(1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;

(2) nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice, ukoliko ista nisu obezbeđena u skladu sa posebnim zakonom;

(3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog, ukoliko ista nije ostvarena u istoj kalendarskoj godini, u skladu s posebnim propisima;

(4) nastanka teže invalidnosti zaposlenog;

(5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana njegove uže porodice;

(6) pomoći maloletnoj deci zaposlenog za slučaj smrti zaposlenog roditelja;

(7) mesečne stipendije tokom redovnog školovanja za decu zaposlenog koji je preminuo u toku obavljanja poslova radnog mesta na koje je raspoređen - do visine prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, bez pripadajućih poreza i doprinosa;

(8) pomoć za rođenje deteta zaposlenog, odnosno usvojenja, u visini jedne plate iz stava 1. tačke 1) podtačka (7) ovog člana.

2) Jubilarne nagrade, i to:

(1) za 10 godina rada provedenog u radnom odnosu, jedna plata;

(2) za 20 godina rada provedenog u radnom odnosu, dve plate;

(3) za 30 godina rada provedenog u radnom odnosu, tri plate;

(4) za 35 godina rada provedenog u radnom odnosu, tri i po plate.

Platom u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana smatra se prosečna mesečna plata zaposlenog, odnosno zaposlenih u ustanovi, odnosno prosečna zarada u Republici Srbiji prema

posljednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, u prethodnih 12 meseci koji prethode mesecu u kojem se isplaćuje jubilarna nagrada, u zavisnosti šta je za zaposlenog povoljnije.

Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tački 1) podtač. 1-6. ovog člana, priznaje se na osnovu uredne dokumentacije, a najviše do visine dva neoporezovana iznosa predviđena Zakonom o porezu na dohodak građana.

Član 31

Svim zaposlenima u ustanovama kulture na koje se odnosi zakon o autorskim i srodnim pravima pripada naknada, u skladu sa zakonom.

Član 32

Zaposlenima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za Božićne praznike u jednakom iznosu.

O visini Božićne nagrade Vlada i reprezentativni sindikati pregovaraće svake godine u postupku donošenja predloga budžeta Republike Srbije, s tim da je iznos najmanje 10% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, koja prethodi isplati.

Deci zaposlenih do 15 godina starosti pripada pravo na prigodan poklon za Novu godinu u skladu s odlukom poslodavca, do iznosa neoporezovanog dela, najkasnije do 31. decembra tekuće godine, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

Član 33

Ugovorne strane pristupaju pregovaranju o visini osnovice i u tom postupku dogovaraju visinu osnovice za obračun i isplatu plata koja se dogovara na određeno vreme, s tim što dogovoreni period ne može biti duži od dvanaest meseci.

Ugovorne strane u postupku pregovaranja iz stava 1. ovog člana razmatraju mogućnost i potrebu korekcije koeficijenta.

Osnovica za obračun plata iz stava 1. ovog člana dogovara se u toku meseca novembra tekuće godine za narednu godinu i to pre usvajanja budžeta Republike Srbije.

Član 34

Ukoliko se u toku kalendarske godine bitno promene okolnosti i pretpostavke na osnovu kojih je utvrđena osnovica za obračun plata, ugovorne strane se mogu sporazumeti o promeni osnovice.

Inicijativu za pregovore pokreće sindikat.

Učesnici ovog ugovora se obavezuju da pregovore započnu u roku od deset dana od dana pokretanja inicijative, te da pregovori budu završeni u roku od 30 dana od dana pokretanja inicijative.

Član 35

Plata se isplaćuje u dva dela, i to: prvi deo do petog u mesecu za prethodni mesec; drugi deo do dvadesetog u mesecu za prethodni mesec.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, prilikom svake isplate plate, i naknade plate, dostavi obračun.

Član 36

Ustanove kulture koje ostvare prihode koji nisu javni prihodi, u smislu zakona kojim se uređuju javni prihodi i rashodi, mogu uvećati plate do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom, u skladu sa zakonom.

Član 37

Opštim aktom kod poslodavca može se ugovoriti, odnosno propisati mogućnost uvećanja plate iz ostvarenih prihoda koji nisu javni prihodi u smislu zakona kojim se uređuju javni prihodi i rashodi (sopstvenih prihoda ustanove) do 30%, u skladu sa zakonom.

Kriterijumi za uvećanje plate iz stava 1. ovog člana jesu:

- 1) kvalitet obavljenog posla;
- 2) blagovremenost obavljenog posla;
- 3) obim izvršenog posla;
- 4) drugi kriterijumi utvrđeni opštim aktom kod poslodavca.

Sastavni deo odluke o uvećanju plate iz sopstvenih prihoda je i obrazloženje ispunjenosti kriterijuma predviđenih ovim članom.

VII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 38

Zaposlenom može prestati radni odnos kod poslodavca u skladu sa zakonom.

U slučajevima prestanka radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz, u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 39

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, bez njegove saglasnosti, i to:

- 1) zaposlenoj ženi za vreme trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, kao ni ženi sa detetom do dve godine starosti;

2) zaposlenom samohranom roditelju, osim ako ostvaruje redovne mesečne prihode (izdavanje nepokretnosti u zakup i sl.);

3) zaposlenom čije dete ima teški stepen psihofizičke ometenosti;

4) zaposleni koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan;

5) ako oba bračna druga rade u istoj ustanovi, jednom od bračnih drugova ne može prestatu radni odnos;

6) zaposlenom muškarcu koji ima najmanje 30 godina staža osiguranja i zaposlenoj ženi koja ima najmanje 25 godina staža osiguranja, osim ako ispunjava jedan od uslova za penziju, u skladu sa zakonom.

Članom uže porodice u smislu stava 1. tačka 4) ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Član 40

Prilikom utvrđivanja programa rešavanja viška zaposlenih poslodavac primenjuje sledeće kriterijume, po redosledu:

1. Rad ostvaren u radnom odnosu

(1) za svaku godinu vremena provedenog u radnom odnosu, uključujući staž 1 bod osiguranja s uvećanim trajanjem

(2) za svaku godinu vremena provedenog u radnom odnosu, uključujući staž 0,35 osiguranja s uvećanim trajanjem ostvarenu u ustanovi kulture boda

2. Stručna sprema

(1) za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (osnovne akademske studije, 30 specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) i na osnovnim bodova studijama u trajanju od najmanje četiri godine

(2) za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno 20 strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine, obrazovanje i specijalističko bodova obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja

(3) sa srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri godine 15
bodova

(4) za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, 10 obrazovanje za rad u trajanju od dve godine ili srednje obrazovanje u trajanju od tri godine bodova

3. Rezultati rada

(1) odnos prema radnim obavezama i poslovima (realizacija programa i zadataka, do dolazak na posao, odnos prema drugim zaposlenima) 3
boda

(2) učestvovanje na takmičenjima i ostvareni rezultati do 3
boda

4. Imovno stanje

(1) ako su ukupna primanja domaćinstva po članu od 71-100% prosečne plate u 2 boda Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za statistiku

(2) ako su ukupna primanja domaćinstva po članu od 51-70% prosečne plate u 3 boda Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za statistiku

(3) ako su ukupna primanja domaćinstva po članu ispod 50% prosečne plate u 5 bodova Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za statistiku

5. Zdravstveno stanje

- | | |
|--|-------------|
| (1) osoba s invaliditetom druge kategorije | 5
bodova |
| (2) hronični i teški bolesnici | 3 boda |
| (3) zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti | 3 boda |

6. Broj dece na redovnom školovanju

- | | |
|---|-------------|
| (1) ako zaposleni ima jedno dete na školovanju | 1 bod |
| (2) ako zaposleni ima dva deteta na školovanju | 3 boda |
| (3) ako zaposleni ima troje i više dece na školovanju | 5
bodova |

Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenih učinaka prema utvrđenim normativima i standardima rada.

Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada se utvrđuju na osnovu obrazložene ocene neposrednog rukovodioca zasnovane na elementima: kvaliteta obavljenog posla; samostalnosti u radu i inovacija; efikasnosti rada; odnosa prema radu, radnim zadacima i sredstvima rada, kao i dužini neplaćenih odsustava, a vezano za izvršavanje poslova radnog mesta, plana rada i drugih pokazatelja.

Rezultati rada iz st. 3. i 4. ovog člana utvrđuju se za period od godinu dana.

Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada, primenjuje se dopunski kriterijum - imovno stanje zaposlenog.

Imovno stanje zaposlenog se utvrđuje na osnovu:

1) ostvarenog prihoda po članu zajedničkog porodičnog domaćinstva po osnovu plate, drugih primanja i prihoda od imovine u poslednjoj kalendarskoj godini;

2) tržišne vrednosti nepokretnosti koju u svojini ima zaposleni ili član njegovog zajedničkog porodičnog domaćinstva.

Prihod i tržišna vrednost nepokretnosti, u smislu stava 7. tačka 2) ovog člana, utvrđuje se na osnovu dokumentacije, odnosno isprava nadležnog organa.

Imovno stanje zaposlenog utvrđuje komisija koju obrazuje poslodavac, uz učešće reprezentativnih sindikata.

Prednost ima zaposleni sa slabijim imovnim stanjem.

Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje, primenjuju se sledeći kriterijumi, i to:

- 1) dužina radnog odnosa, pri čemu prednost ima zaposleni sa dužim radnim odnosom;
- 2) zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili član njegove uže porodice boluje od težeg oboljenja, prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;
- 3) broj dece na redovnom školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.

Član 41

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbedi drugo pravo u skladu sa zakonom, može da prestane radni odnos pod uslovom da mu se prethodno isplati otpremnina u visini koja ne može biti niža od 1/3 plate zaposlenog, odnosno 1/3 prosečne plate po zaposlenom u Republici Srbiji, po poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za statistiku, za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca u skladu sa Zakonom o radu i programom osnivača, ili drugim aktom koji se donosi u postupku rešavanja viška zaposlenih.

Isplata otpremnine i drugih eventualnih zaostalih primanja vrši se najkasnije do dana prestanka radnog odnosa.

VIII BEZBEDNOST I ZDRAVLJE ZAPOSLENIH

Član 42

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi neophodne uslove za bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom, drugim propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Radna mesta sa povećanim rizikom utvrđuju se aktom o proceni rizika, u skladu sa zakonom.

Član 43

Direktor, odnosno nadležni organ kod poslodavca ustanove odgovoran je za sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da organizuje sistematski zdravstveni pregled za zaposlene najmanje jednom godišnje, na inicijativu sindikata.

Direktor je dužan da preduzima i druge propisane mere o bezbednosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 44

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, pod uslovima utvrđenim Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu.

Član 45

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ima pravo na posebne mere bezbednosti i zdravlja na radu, srazmerno stepenu opasnosti i štetnosti, u skladu sa zakonom.

Član 46

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u skladu sa zakonom, Ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i opštim aktima o bezbednosti i zdravlju na radu, obezbedi korišćenje sredstava i opreme lične zaštite na radu.

Sredstva za sprovođenje programa mera o bezbednosti i zdravlju na radu utvrđuju se budžetom i godišnjim programom poslovanja.

Član 47

Zaposleni mora biti upoznat sa merama bezbednosti i zdravlja na radu i svojim pravima i obavezama u pogledu bezbednosti i zdravlja, odnosno mora biti upoznat sa upotrebom sredstava i opreme za ličnu zaštitu na poslovima koje će obavljati.

Član 48

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

Najmanje tri predstavnika zaposlenih, koje imenuje odbor reprezentativnog sindikata, obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor).

Poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je da u Odbor imenuje najmanje jednog svog predstavnika, tako da broj predstavnika zaposlenih bude veći za najmanje jedan od broja predstavnika poslodavca.

Postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i Odbora, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa reprezentativnim sindikatom uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 49

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih, odnosno Odboru omogući:

- 1) uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) da učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih, odnosno Odbor informiše o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 50

Predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor imaju pravo:

- 1) da poslodavcu daju predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) da zahtevaju od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- 3) da zahtevaju vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatraju da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje na radu.

Predstavnik zaposlenih, odnosno član Odbora, ima pravo da prisustvuje inspekcijskom nadzoru.

Član 51

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih, odnosno Odbor upozna:

- 1) sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
- 2) sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

Član 52

Poslodavac i predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor i sindikat, dužni su da međusobno saraduju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, Ugovorom i drugim propisima.

Član 53

Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti.

Poslodavac je u obavezi da pre sklapanja ugovora o osiguranju pribavi saglasnost reprezentativnih sindikata kod poslodavca.

Poslodavac može ako mu bilansne mogućnosti to dozvoljavaju da obezbedi sistematski pregled svih zaposlenih najmanje jednom godišnje.

Poslodavac je dužan da obezbedi sistematski pregled za zaposlene na radnom mestu sa povećanim rizikom najmanje jednom godišnje.

Član 54

Zaposleni ima pravo na naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja nastalog na radu kod poslodavca i u slučaju da ugovor o osiguranju, po isteku, nije produžen iz objektivnih ili subjektivnih razloga.

Postojanje i visina štete i kako se nadoknađuje utvrđuje se, u skladu sa zakonom.

IX MIRNO REŠAVANJE SPOROVA

Član 55

Mirno rešavanje radnih sporova vrši se na način i po postupku utvrđenim zakonom.

X PRAVO NA ŠTRAJK

Član 56

Pri organizovanju i sprovođenju štrajka sindikati moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zagantovanih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne sme ugroziti pravo na život, zdravlje i ličnu sigurnost.

Član 57

Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.

U odluci kojom se najavljuje štrajk moraju se naznačiti štrajkački zahtevi, mesto, dan i vreme štrajka, kao i podaci o štrajkačkom odboru.

Član 58

Štrajkački odbor rukovodi štrajkom, prati da li se štrajk odvija u skladu sa zakonom, upozorava nadležne organe na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim organima i vrši druge poslove.

Poslodavac je dužan da razmotri svaku inicijativu štrajkačkog odbora za mirno rešavanje ispostavljenih štrajkačkih zahteva i da na nju odgovori na način na koji je inicijativa upućena.

Član 59

Ukoliko poslodavac ne ispuni obaveze prema zaposlenima u rokovima i na način utvrđen zakonom i ovim ugovorom, sindikat može doneti odluku o štrajku.

Član 60

Zbog učestvovanja u štrajku, organizovanom u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, zaposleni ne mogu biti stavljeni u nepovoljan položaj.

Organizovanje štrajka ili učešće u štrajku, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, ne predstavlja povredu radne obaveze.

Poslodavac ne može preduzimati mere prinude radi okončanja štrajka organizovanog u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, niti predvideti povoljniju platu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

XI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 61

Zaposleni je dužan da poštuje radne obaveze u skladu sa zakonom i opštim aktom kod poslodavca.

Zaposleni je dužan da poštuje radnu disciplinu, u skladu sa zakonom i aktom poslodavca kojim se uređuje radna disciplina.

Član 62

U slučaju otkaza ugovora o radu zbog nepoštovanja radnih obaveza i radne discipline, poslodavac je dužan da zaposlenog u pisanoj formi upozori na postojanje razloga za otkaz.

Pre davanja otkaza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje reprezentativnog sindikata, u skladu sa zakonom.

Član 63

Zaposlenom se može izreći mera privremenog udaljenja sa rada ukoliko je učinio povredu radne obaveze kojom je ugrožena imovina vrednosti veće od tri prosečne plate u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

XII NAKNADA ŠTETE

Član 64

Zaposleni je dužan da naknadi štetu koju je prouzrokovao na radu i u vezi sa radom, u skladu sa zakonom.

Na zahtev zaposlenog i uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata čiji je zaposleni član, komisija iz stava 2. ovog člana, može da utvrdi smanjenje obaveze zaposlenog po osnovu nastale štete i načinu isplate, ukoliko bi isplata štete zaposlenog dovela u težak materijalni položaj.

Poslodavac je dužan da zaposlenom naknadi štetu koju pretrpi na radu i u vezi sa radom, u skladu sa zakonom i opštim aktom poslodavca.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se nadoknađuje, utvrđuje posebna tročlana komisija koju obrazuje poslodavac u saradnji sa sindikatom.

XIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 65

Postupak predlaganja članova upravnog odbora i nadzornog odbora iz reda zaposlenih vodi reprezentativni sindikat kod poslodavca, u skladu sa zakonom.

Član 66

Poslodavac je dužan da obezbedi:

- 1) predsedniku reprezentativnog sindikata ili ovlašćenom predstavniku reprezentativnog sindikata kod poslodavca prisustvovanje sednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- 2) u postupku donošenja opštih akata kojima se utvrđuju prava zaposlenih, zatraži mišljenje reprezentativnog sindikata na nacрте, odnosno predloge akata, kao i da na podneti pismeni zahtev reprezentativnog sindikata, dostavi tom sindikatu obaveštenje ili mišljenje o primeni opšteg akta koji je od uticaja na materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

Član 67

Reprezentativnom sindikatu se uručuju pozivi s materijalima radi prisustvovanja sednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtevi sindikata.

Stavove reprezentativnog sindikata, dostavljene pre ili na samoj sednici, upravni odbor dužan je da razmotri pre donošenja odluke, da o njima zauzme stav i o tome ih pisano izvesti.

Član 68

Poslodavac je dužan da na zahtev sindikata obaveštava sindikat o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i socijalni položaj zaposlenih, i to:

- 1) o prijemu i prestanku radnog odnosa zaposlenih u ustanovi za period od šest meseci pre podnošenja zahteva;
- 2) o stanju bezbednosti i zdravlju zaposlenih na radu;
- 3) o isplaćenim prosečnim platama;
- 4) o realizaciji programa, kao i o planovima za narednu godinu;
- 5) o prihodima ostvarenim van budžeta (sponzorstvo, donacije, sopstveni prihodi), i o njihovom trošenju.

Član 69

Poslodavac je dužan da bez naknade troškova, obezbedi sledeće uslove za rad sindikata, i to:

- 1) korišćenje odgovarajuće prostorije za redovan rad i sastanke sindikata;
- 2) administrativnu i tehničku pomoć (umnožavanje i kopiranje materijala, korišćenje telefona, telefaksa, računске opreme poslodavca);
- 3) odbijanje iznosa sindikalne članarine od plate zaposlenog i uplatu na odgovarajuće račune sindikata, u skladu sa statutom sindikata, i druge uplate na račun sindikata;
- 4) izradu završnog računa sindikalne organizacije;

5) da vrši obradu podataka o uplati sindikalne članarine i daje na uvid sindikalnom rukovodstvu;

Poslodavac obezbeđuje upotrebu službenog vozila ili drugog odgovarajućeg prevoznog sredstva, sa plaćenim troškovima za odlazak na sastanke, seminare i sl., u skladu s mogućnostima.

Član 70

Sindikati su dužni da svoj rad organizuju tako da se ne ometa redovan rad i funkcionisanje ustanove i da se ne remeti propisana radna disciplina.

Član 71

Predstavniku reprezentativnog sindikata, koji je izabran na funkciju višeg nivoa sindikalnog organizovanja miruje radni odnos kod poslodavca, ukoliko je zasnovao radni odnos u tom sindikatu radi obavljanja sindikalne funkcije.

Poslodavac je obavezan da funkcionere sindikata po isteku funkcije vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na odgovarajuće radno mesto.

Član 72

Poslodavac je dužan da predsedniku - povereniku sindikata, koji obavljaju poslove svog radnog mesta, sporazumno obezbedi utvrđen broj plaćenih časova mesečno za obavljanje njegove funkcije, u skladu sa zakonom.

Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da predsednika - poverenika reprezentativnog sindikata kod poslodavca oslobodi radnih obaveza, dužan je da mu isplaćuje mesečnu platu uvećanu za 12% od osnovne plate uvećane za minuli rad, u skladu s ovim ugovorom.

Član 73

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika zaposlenih (predsednik sindikalne organizacije, sindikalne podružnice, sindikalni poverenik, članovi organa sindikata, predsednik okružnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog odbora) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom, dok je u radnom odnosu kod poslodavca.

U slučaju davanja otkaza ugovora o radu zaposlenom iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da zatraži mišljenje komisije iz člana 76. ovog ugovora.

XIV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 74

Ovaj ugovor se zaključuje na period od tri godine.

Strane potpisnice se obavezuju da će ovaj ugovor primenjivati u dobroj nameri i na načelima socijalnog partnerstva i kolektivnog pregovaranja.

Član 75

Ugovorne strane su saglasne da se izmene i dopune ovog ugovora mogu vršiti u sledećim slučajevima, i to:

- 1) ako nastupe okolnosti koje onemogućavaju njegovo sprovođenje;
- 2) zbog izmena, odnosno dopuna propisa i ako su odredbe ovog ugovora u suprotnosti sa odredbama tih propisa;
- 3) ako jedna od ugovornih strana utvrdi da ovaj ugovor iz drugih opravdanih razloga treba menjati.

Član 76

Za praćenje primene, sporna pitanja i tumačenje odredaba ugovora nadležna je komisija koja se formira na predlog učesnika, a sačinjavaju je po dva predstavnika učesnika ovog ugovora.

Komisija je obavezna da učesnicima svakih šest meseci dostavlja izveštaj o primeni ovog ugovora.

Član 77

Postupak za izmene i dopune ugovora može pokrenuti svaki od učesnika, uz obavezu obaveštavanja drugog učesnika pisanim putem.

Učesnici se obavezuju da će pristupiti pregovorima o izmenama ili dopunama ugovora u roku od 15 dana od dana podnošenja predloga.

Član 78

Ukoliko na dan stupanja na snagu ugovora nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih, primeniće se odredbe ovog ugovora, ako je to povoljnije za zaposlenog.

Član 79

Ovaj ugovor smatra se zaključenim kada ga potpišu predstavnici ugovornih strana, a stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenom glasniku Republike Srbije".