



**JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE
MORSKIM DOBROM CRNE GORE**

Broj: UPI 0201-45/4
Budva, 11.09.2024.godine

Javno preduzeće za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, u postupku, postupajući po zahtjevu MREŽE ZA AFIRMACIJU NEVLADINOG SEKTORA - MANS, broj: UPI 0201 – 45/1 od 14.05.2024.godine, na osnovu člana 18 Zakona o upravnom postupku („Sl. list CG“ br. 56/2014,20/2015, 40/2016, 37/2017), člana 30 Zakona o slobodnom pristupu informacijama („Sl. list CG“ br. 44/12 i 30/17) donosi:

RJEŠENJE

Usvaja se zahtjev MREŽE ZA AFIRMACIJU NEVLADINOG SEKTORA - MANS, za slobodan pristup informacijama, broj: UPI 0201-45/1 od 14.05.2024.godine i dozvoljava se pristup informaciji:

- Kopiju ugovora o radu na neodređeno vrijeme zaključenih u periodu od 01. aprila 2024.godine do 30. aprila 2024. godine i to:
 - Ugovor o o radu broj: 0202-1183/3 od 19.04.2024.godine;
 - Ugovor o o radu broj: 0202-1185/3 od 19.04.2024.godine;
 - Ugovor o o radu broj: 0202-1132/3 od 19.04.2024.godine;
 - Ugovor o o radu broj: 0202-1181/3 od 19.04.2024.godine;
 - Ugovor o o radu broj: 0202-1157/3 od 19.04.2024.godine;
 - Ugovor o o radu broj: 0202-1158/3 od 19.04.2024.godine;
 - Ugovor o o radu broj: 0202-1198/3 od 19.04.2024.godine;
 - Ugovor o o radu broj: 0202-1166/3 od 19.04.2024.godine;
 - Ugovor o o radu broj: 0202-1194/3 od 19.04.2024.godine;
 - Ugovor o o radu broj: 0202-1167/3 od 19.04.2024.godine.
- Kopiju ugovora o radu na određeno vrijeme zaključenih u periodu od 01. aprila 2024.godine do 30. aprila 2024. godine i to:
 - Ugovor o radu broj: 0202-994/4 od 04.04.2024.godine
- Kopiju važećih ugovora zaključenih sa Agencijom za privremeno zapošljavanje „Dekra“ doo i to:
 - Ugovor o radu na određeno vrijeme broj: 0202-1343/1 od 11.04.2024.godine
 - Ugovor o radu na određeno vrijeme broj: 0202-1220/2 od 01 .04.2024.godine
- Ugovori o djelu, ugovori o privremenim i povremenim poslovima, ugovori o dopunskom radu, konsultantske ugovore (potpisane sa fizičkim licima), nisu zaključivani u navedenom periodu

2. Ograničava se pristup informaciji u dijelu koji sadrži lične podatke i to jedinstvene matične brojeve,

brojeve žiro računa, adresu, iznos neto zarade.

3. Pristup predmetnim dokumentima ostvariće se dostavom navedenih podataka na adresu: MREŽA ZA AFIRMACIJU NEVLADINOG SEKTORA - MANS, Dalmatinska ulica broj 188, 81000 Podgorica.

Obrazloženje:

Podnosilac zahtjeva za slobodan pristup informacijama, MREŽA ZA AFIRMACIJU NEVLADINOG SEKTORA - MANS, dostavio je Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore zahtjev broj: UPI 0201-45/1 od 14.05.2024., kojim je tražen pristup informacijama:

- Kopiju svih ugovora na određeno ili neodređeno vrijeme zaključenih u periodu od 01. aprila 2024.godine do 30. aprila 2024. godine, uključujući ugovore o radu, ugovore o djelu, ugovore o privremenim i povremenim poslovima, ugovore o dopunskom radu, konsultantske ugovore (potpisane sa fizičkim licima), kao i važeće ugovore zaključene sa Agencijom za privremeno ustupanje zaposlenih.

Javno preduzeće za upravljanje morskim dobrom Crne Gore je ograničilo pristup informaciji u dijelu koji sadrži lične podatke (i to jedinstvene matične brojeve, brojeve žiro računa, adresu, iznos neto zarade), shodno odredbi člana 9 stav 1 tačka 1 Zakona o zaštiti podataka o ličnosti, kojim se lični podaci definišu kao sve informacije koje se odnose na fizičko lice čiji je identitet utvrđen ili se može utvrditi. Imajući u vidu da ugovor o radu sadrži lične podatke zaposlenih kao što su JMBG, broj žiro računa, adresu, iznos neto zarade, Javno preduzeće ih je dužno zaštititi.

Član 30 Zakona o slobodnom pristupu informacijama propisuje da organ vlasti odlučuje rješenjem, kojim dozvoljava pristup traženoj informaciji, odnosno ponovnu upotrebu informacija ili njenom dijelu ili zahtjev odbija, dok je stavom 2 precizirano da se rješenjem kojim se dozvoljava pristup informaciji ili njenom dijelu određuje:

- 1) način na koji se dozvoljava pristup informaciji;
- 2) rok za ostvarivanje pristupa;
- 3) troškovi postupka.

Odredbom čl. 13 Zakona o slobodnom pristupu informacijama propisano je da je organ vlasti dužan omogućiti podnosiocu zahtjeva pristup informaciji ili njenom dijelu, osim u slučajevima predviđenim ovim zakonom.

Kako je članom 4. Uredbe o naknadi troškova u postupku za pristup informacijama predviđeno da organ vlasti može iz razloga ekonomičnosti i srazmjernosti, u cilju zaštite prava stranaka i javnog interesa odlučiti da podnosiocu zahtjeva ne naplaćuje troškove postupka, ukoliko isti ne prelaze iznos od 3.00 eura, to se podnosilac zahtjeva oslobađa istih.

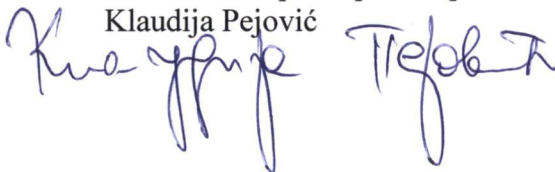
Na osnovu izloženog odlučeno je kao u dispozitivu Rješenja.

Uputstvo o pravnom sredstvu : Protiv ovog Rješenja se može izjaviti žalba Agenciji za zaštitu podataka o ličnosti i pristup informacijama, u roku od 15 dana od dana dostavljanja Rješenja, neposredno ili preko ovog organa.

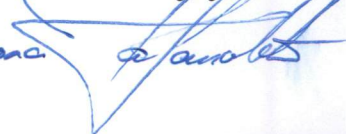
Obradila:

Rukovodilac Službe za opšte i pravne poslove:

Klaudija Pejović



Direktor:
Mladen Mikijelj



Broj: 0202-1183/3
Budva, 19.04.2024. godine

U skladu sa članovima 29, 30, 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Opštim Kolektivnim ugovorom („Službeni list CG“ br. 150/22 od 30.12.2002), Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj: 0203-3387/15-1 od 09.08.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godine, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj: 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine, Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-931/10-1 od 19.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve, koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

MIHAILOM INJCEM iz Tivta, [redacted], sa mjestom prebivališta u Tivtu (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima IV stepen stručne spreme – tehnolog mašinsko-metalske struke.

Član 3

Zaposleni je raspoređen na radno mjesto **Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: diže i spušta rampe (mostove) za ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika; vezuje-odvezuje trajekt kod pristajanja-isplovljavanja uz skidanje i postavljanje znaka STOP; postavlja gumene podloške kod ukrcaja-iskrcaja kao nastavke ulazno-izlazne rampe; reguliše (sa upraviteljem stroja, svaki na svojoj strani) ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika, usmjeravajući vozila radi boljeg slaganja, bezbjednog prevoza, pravilnog rasporeda težine i nesmetanog iskrcaja, uz poštovanje odredbe da na ukrcajnim rampama ne smiju ostati oslonjeni zadnji točkovi vozila; preuzima primjerak putne karte od korisnika usluge i uzima broj propusnice za beneficirana vozila, kontrolišući istu prema kategoriji vozila; uvodi podatke o broju vozila u izvještaj o prevezenim vozilima odmah nakon isplovljenja; daje Zapovjedniku na potpis izvještaj o prevezenim vozilima, a zatim sa priloženim primjerkom karata predaje Kontroloru; vizuelno kontroliše zakončenost vozila za vrijeme plovidbe i ponašanje putnika u cilju zaštite materijalnih dobara; vrši nadzor nad održavanjem čistoće palube, stara se o čistoći sanitarnog čvora i uklanja smeće po potrebi; interventno djeluje dodatnim sredstvima u slučaju pojave masne mrlje na palubi, radi njenog otklanjanja ili neutralisanja; učestvuje u radu prilikom tekućih popravki trajekata uz pristanište, prilikom godišnjih pregleda i remonta i vanrednih popravki u brodogradilištu, po nalogu Rukovodioca sektora i Poslovođe; vrši neophodne operacije za raspremu broda, u skladu sa svojim ovlaštenjima; sve situacije koje ometaju obavljanje radnih obaveza i dužnosti, odnosno bezbjednost imovine i plovidbe notira u propisani izvještaj, a u slučaju hitnosti obavještava pretpostavljenog tj. Zapovjednika; obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca Sektora, pomoćnika direktora i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Tivat.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa predviđenim probnim radom u trajanju od 3 (tri) mjeseca.

Poslove na radnom mjestu Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz, Zaposleni počinje sa obavljanjem dana 01.05.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 01.05.2024. godine.

Član 6

Probni rad je period u kome se provjeravaju radne i stručne sposobnosti zaposlenog i uslov je za nastavljajanje radnog odnosa.

Probni rad se sprovodi u skladu sa Odlukom o imenovanju lica za praćenje probnog rada i Internim Pravilnikom o kriterijumima i načinu ocjenjivanja probnog rada u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

Član 7

Probni rad zaposlenog ističe dana 01.08.2024. godine.

8 (osam) dana prije isteka probnog rada imenovani za praćenje probnog rada ocijeniće probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" ili ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu".

U slučaju ocjene "nije zadovoljio na probnom radu" ocjena mora biti pisano obrazložena.

U slučaju da imenovani za praćenje probnog rada ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu", shodno proceduri preciziranoj Internim Pravilnikom, zaposlenom se otkazuje ovaj ugovor i prestaje mu radni odnos istekom perioda probnog rada. Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna.

Za slučaj da imenovani ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" zaposleni nastavlja sa radom na neodređeno vrijeme.

Član 8

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno, uz obavezno poštovanje Odluka direktora o rasporedu radnog vremena, uvažavajući da priroda djelatnosti zahtijeva preraspodjelu radnog vremena, shodno članu 68 Zakona o radu.

Član 9

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta 3.3 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada se isplaćuje zaposlenom na žiro račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 11

(1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoje opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
-povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
- pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijedeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;

9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;

10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 12

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 13

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 14

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrepeljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);
- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 15

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 16

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.

- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 17

- 1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave.
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 18

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja.

Poslodavac treba Zaposlenom da obezbijedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 20

- 1) Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- 2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 Zakona o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- 3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 21

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

Zaposleni izjavljuje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su svi podaci o njegovom identitetu tačni, da nije pravosnažno osuđivan ili pod drugim pravnim mjerama koje ozbiljno ometaju izvršenje ovog ugovora.

Član 22

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Zaposleni 1 (jedan) primjerak, a 1 (jedan) primjerak zadržava Lučka kapetanija, Kotor.

Obradili:

Samostalni saradnik za ustupanje
na korišćenje morskog dobra,


Anka Lazarević

Rukovodilac službe za opšte
i pravne poslove,

Klaudija Pejović


Pomoćnik direktora,


Nikola Radenović

ZA POSLODAVCA

Direktor
Mladen Mikić





ZAPOSLENI

Mihailo Injac



Broj: 0202-1185/3

Budva, 19.04.2024. godine

U skladu sa članovima 29, 30, 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Opštim Kolektivnim ugovorom („Službeni list CG“ br. 150/22 od 30.12.2002), Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj: 0203-3387/15-1 od 09.08.2023.godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godine, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj: 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine i Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-931/10-1 od 19.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve, koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

DEJANOM ŠOVRANOM iz Kotora, (adresa: Radnički bb, Kotor, (JMBG: 2712966250015)), sa mjestom prebivališta u Kotoru (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima IV stepen stručne spreme – brodomašinski tehničar.

Član 3

Zaposleni je raspoređen na radno mjesto **Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: diže i spušta rampe (mostove) za ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika; vezuje-odvezuje trajekt kod pristajanja-isplovljavanja uz skidanje i postavljanje znaka STOP; postavlja gumene podloške kod ukrcaja-iskrcaja kao nastavke ulazno-izlazne rampe; reguliše (sa upraviteljem stroja, svaki na svojoj strani) ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika, usmjeravajući vozila radi boljeg slaganja, bezbjednog prevoza, pravilnog rasporeda težine i nesmetanog iskrcaja, uz poštovanje odredbe da na ukrcajnim rampama ne smiju ostati oslonjeni zadnji točkovi vozila; preuzima primjerak putne karte od korisnika usluge i uzima broj propusnice za beneficirana vozila, kontrolišući istu prema kategoriji vozila; uvodi podatke o broju vozila u izvještaj o prevezenim vozilima odmah nakon isplovljenja; daje Zapovjedniku na potpis izvještaj o prevezenim vozilima, a zatim sa priloženim primjerkom karata predaje Kontroloru; vizuelno kontroliše zakočenost vozila za vrijeme plovidbe i ponašanje putnika u cilju zaštite materijalnih dobara; vrši nadzor nad održavanjem čistoće palube, stara se o čistoći sanitarnog čvora i uklanja smeće po potrebi; interventno djeluje dodatnim sredstvima u slučaju pojave masne mrlje na palubi, radi njenog otklanjanja ili neutralisanja; učestvuje u radu prilikom tekućih popravki trajekata uz pristanište, prilikom godišnjih pregleda i remonta i vanrednih popravki u brodogradilištu, po nalogu Rukovodioca sektora i Poslovođe; vrši neophodne operacije za raspremu broda, u skladu sa svojim ovlašćenjima; sve situacije koje ometaju obavljanje radnih obaveza i dužnosti, odnosno bezbjednost imovine i plovidbe notira u propisani izvještaj, a u slučaju hitnosti obavještava pretpostavljenog tj. Zapovjednika; obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca Sektora, pomoćnika direktora i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Tivat.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa predviđenim probnim radom u trajanju od 3 (tri) mjeseca.

Poslove na radnom mjestu Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz, Zaposleni počinje sa obavljanjem dana 01.05.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 01.05.2024. godine.

Član 6

Probni rad je period u kome se provjeravaju radne i stručne sposobnosti zaposlenog i uslov je za nastavljanje radnog odnosa.

Probni rad se sprovodi u skladu sa Odlukom o imenovanju lica za praćenje probnog rada i Internim Pravilnikom o kriterijumima i načinu ocjenjivanja probnog rada u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

Član 7

Probni rad zaposlenog ističe dana 01.08.2024. godine.

8 (osam) dana prije isteka probnog rada imenovani za praćenje probnog rada ocijenice probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" ili ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu".

U slučaju ocjene "nije zadovoljio na probnom radu" ocjena mora biti pisano obrazložena.

U slučaju da imenovani za praćenje probnog rada ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu", shodno proceduri preciziranoj Internim Pravilnikom, zaposlenom se otkazuje ovaj ugovor i prestaje mu radni odnos istekom perioda probnog rada. Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna.

Za slučaj da imenovani ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" zaposleni nastavlja sa radom na neodređeno vrijeme.

Član 8

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno, uz obavezno poštovanje Odluka direktora o rasporedu radnog vremena, uvažavajući da priroda djelatnosti zahtijeva preraspodjelu radnog vremena, shodno članu 68 Zakona o radu.

Član 9

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta 3.3 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada se isplaćuje zaposlenom na žiro račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 11

(1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
 - povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
 - neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
 - pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
 - odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
 - nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
 - učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
 - upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;
- 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;
- 7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijedeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;
- 9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;
- 10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 12

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 13

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 14

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrepeljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);
- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 15

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 16

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.

- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 17

- 1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave.
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 18

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja.

Poslodavac treba Zaposlenom da obezbjedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 20

- 1) Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- 2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 Zakona o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- 3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 21

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

Zaposleni izjavljuje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su svi podaci o njegovom identitetu tačni, da nije pravosnažno osuđivan ili pod drugim pravnim mjerama koje ozbiljno ometaju izvršenje ovog ugovora.

Član 22

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Zaposleni 1 (jedan) primjerak, a 1 (jedan) primjerak zadržava Lučka kapetanija, Kotor.

Obradili:

Samostalni saradnik za ustupanje
na korišćenje morskog dobra,


Anka Lazarević

Rukovodilac službe za opšte
i pravne poslove,

Klaudija Pejović


Pomoćnik direktora,

Nikola Radenović

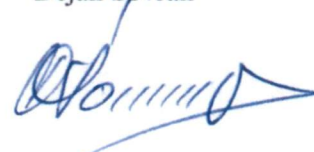

ZA POSLODAVCA

Direktor,
Mladen Mikijelj




ZAPOSLENI

Dejan Šovran



Broj: 0202-1132/3
Budva, 19.04.2024. godine

U skladu sa članovima 29, 30, 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Opštim Kolektivnim ugovorom („Službeni list CG“ br. 150/22 od 30.12.2002), Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj: 0203-3387/15-1 od 09.08.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godine, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj: 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine, Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-931/10-1 od 19.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve, koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

IGOROM ŠČEKIĆEM iz Herceg Novog, adresa [REDACTED] sa mjestom prebivališta u Herceg Novom (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima VI stepen stručne spreme - pomorsko-nautički inženjer.

Član 3

Zaposleni je raspoređen na radno mjesto **Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: diže i spušta rampe (mostove) za ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika; vezuje-odvezuje trajekt kod pristajanja-isplovljavanja uz skidanje i postavljanje znaka STOP; postavlja gumene podloške kod ukrcaja-iskrcaja kao nastavke ulazno-izlazne rampe; reguliše (sa upraviteljem stroja, svaki na svojoj strani) ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika, usmjeravajući vozila radi boljeg slaganja, bezbjednog prevoza, pravilnog rasporeda težine i nesmetanog iskrcaja, uz poštovanje odredbe da na ukrcajnim rampama ne smiju ostati oslonjeni zadnji točkovi vozila; preuzima primjerak putne karte od korisnika usluge i uzima broj propusnice za beneficirana vozila, kontrolišući istu prema kategoriji vozila; uvodi podatke o broju vozila u izvještaj o prevezenim vozilima odmah nakon isplovljenja; daje Zapovjedniku na potpis izvještaj o prevezenim vozilima, a zatim sa priloženim primjerkom karata predaje Kontroloru; vizuelno kontroliše zakočenost vozila za vrijeme plovidbe i ponašanje putnika u cilju zaštite materijalnih dobara; vrši nadzor nad održavanjem čistoće palube, stara se o čistoći sanitarnog čvora i uklanja smeće po potrebi; interventno djeluje dodatnim sredstvima u slučaju pojave masne mrlje na palubi, radi njenog otklanjanja ili neutralisanja; učestvuje u radu prilikom tekućih popravki trajekata uz pristanište, prilikom godišnjih pregleda i remonta i vanrednih popravki u brodogradilištu, po nalogu Rukovodioca sektora i Poslovođe; vrši neophodne operacije za raspremu broda, u skladu sa svojim ovlašćenjima; sve situacije koje ometaju obavljanje radnih obaveza i dužnosti, odnosno bezbjednost imovine i plovidbe notira u propisani izvještaj, a u slučaju hitnosti obavještava pretpostavljenog tj. Zapovjednika; obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca Sektora, pomoćnika direktora i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Tivat.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa predviđenim probnim radom u trajanju od 3 (tri) mjeseca.

Poslove na radnom mjestu Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz, Zaposleni počinje sa obavljanjem dana 01.05.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 01.05.2024. godine.

Član 6

Probni rad je period u kome se provjeravaju radne i stručne sposobnosti zaposlenog i uslov je za nastavljajanje radnog odnosa.

Probni rad se sprovodi u skladu sa Odlukom o imenovanju lica za praćenje probnog rada i Internim Pravilnikom o kriterijumima i načinu ocjenjivanja probnog rada u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

Član 7

Probni rad zaposlenog ističe dana 01.08.2024. godine.

8 (osam) dana prije isteka probnog rada imenovani za praćenje probnog rada ocijenice probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" ili ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu".

U slučaju ocjene "nije zadovoljio na probnom radu" ocjena mora biti pisano obrazložena.

U slučaju da imenovani za praćenje probnog rada ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu", shodno proceduri preciziranoj Internim Pravilnikom, zaposlenom se otkazuje ovaj ugovor i prestaje mu radni odnos istekom perioda probnog rada. Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna.

Za slučaj da imenovani ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" zaposleni nastavlja sa radom na neodređeno vrijeme.

Član 8

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno, uz obavezno poštovanje Odluka direktora o rasporedu radnog vremena, uvažavajući da priroda djelatnosti zahtijeva preraspodjelu radnog vremena, shodno članu 68 Zakona o radu.

Član 9

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta 3.3 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada se isplaćuje zaposlenom na žiro račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 11

(1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
-povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
- pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;

9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;

10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 12

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 13

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 14

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrepeljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);
- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 15

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 16

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.

- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 17

- 1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave.
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uvidaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 18

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja. Poslodavac treba Zaposlenom da obezbijedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 20

- 1) Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- 2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 Zakona o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- 3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 21

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

Zaposleni izjavljuje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su svi podaci o njegovom identitetu tačni, da nije pravosnažno osuđivan ili pod drugim pravnim mjerama koje ozbiljno ometaju izvršenje ovog ugovora.

Član 22

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Zaposleni 1 (jedan) primjerak, a 1 (jedan) primjerak zadržava Lučka kapetanija, Kotor.

Obradili:

Samostalni saradnik za ustupanje
na korišćenje morskog dobra,


Anka Lazarević

Rukovodilac službe za opšte
i pravne poslove,

Klaudija Pejović


Pomoćnik direktora,


Nikola Radenović

ZA POSLODAVCA

Direktor,
Mladen Mikijelj



ZAPOSLENI


Igor Ščekić

Broj: 0202-1181/3
Budva, 19.04.2024. godine

U skladu sa članovima 29, 30, 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Opštim Kolektivnim ugovorom („Službeni list CG“ br. 150/22 od 30.12.2002), Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj: 0203-3387/15-1 od 09.08.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godine, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj: 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine, Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-931/10-1 od 19.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve, koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

JAKOVOM PEROVIĆEM iz Herceg Novog, adresa **Radnički put br. 36, Bijela, Herceg Novi, (AMB-1002003230011)**, sa mjestom prebivališta u Herceg Novom (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima III stepen stručne spreme – instalater sanitarnih uređaja, grijanja i klimatizacije.

Član 3

Zaposleni je raspoređen na radno mjesto **Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: diže i spušta rampe (mostove) za ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika; vezuje-odvezuje trajekt kod pristajanja-isplovljavanja uz skidanje i postavljanje znaka STOP; postavlja gumene podloške kod ukrcaja-iskrcaja kao nastavke ulazno-izlazne rampe; reguliše (sa upraviteljem stroja, svaki na svojoj strani) ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika, usmjeravajući vozila radi boljeg slaganja, bezbjednog prevoza, pravilnog rasporeda težine i nesmetanog iskrcaja, uz poštovanje odredbe da na ukrcajnim rampama ne smiju ostati oslonjeni zadnji točkovi vozila; preuzima primjerak putne karte od korisnika usluge i uzima broj propusnice za beneficirana vozila, kontrolišući istu prema kategoriji vozila; uvodi podatke o broju vozila u izvještaj o prevezenim vozilima odmah nakon isplovljenja; daje Zapovjedniku na potpis izvještaj o prevezenim vozilima, a zatim sa priloženim primjerkom karata predaje Kontroloru; vizuelno kontroliše zakočenost vozila za vrijeme plovidbe i ponašanje putnika u cilju zaštite materijalnih dobara; vrši nadzor nad održavanjem čistoće palube, stara se o čistoći sanitarnog čvora i uklanja smeće po potrebi; interventno djeluje dodatnim sredstvima u slučaju pojave masne mrlje na palubi, radi njenog otklanjanja ili neutralisanja; učestvuje u radu prilikom tekućih popravki trajekata uz pristanište, prilikom godišnjih pregleda i remonta i vanrednih popravki u brodogradilištu, po nalogu Rukovodioca sektora i Poslovođe; vrši neophodne operacije za raspremu broda, u skladu sa svojim ovlašćenjima; sve situacije koje ometaju obavljanje radnih obaveza i dužnosti, odnosno bezbjednost imovine i plovidbe notira u propisani izvještaj, a u slučaju hitnosti obavještava pretpostavljenog tj. Zapovjednika; obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca Sektora, pomoćnika direktora i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Tivat.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa predviđenim probnim radom u trajanju od 3 (tri) mjeseca.

Poslove na radnom mjestu Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz, Zaposleni počinje sa obavljanjem dana 15.05.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 15.05.2024. godine.

Član 6

Probni rad je period u kome se provjeravaju radne i stručne sposobnosti zaposlenog i uslov je za nastavljnje radnog odnosa.

Probni rad se sprovodi u skladu sa Odlukom o imenovanju lica za praćenje probnog rada i Internim Pravilnikom o kriterijumima i načinu ocjenjivanja probnog rada u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

Član 7

Probni rad zaposlenog ističe dana 15.08.2024. godine.

8 (osam) dana prije isteka probnog rada imenovani za praćenje probnog rada ocijeniće probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" ili ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu".

U slučaju ocjene "nije zadovoljio na probnom radu" ocjena mora biti pisano obrazložena.

U slučaju da imenovani za praćenje probnog rada ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu", shodno proceduri preciziranoj Internim Pravilnikom, zaposlenom se otkazuje ovaj ugovor i prestaje mu radni odnos istekom perioda probnog rada. Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna.

Za slučaj da imenovani ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" zaposleni nastavlja sa radom na neodređeno vrijeme.

Član 8

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno, uz obavezno poštovanje Odluka direktora o rasporedu radnog vremena, uvazavajući da priroda djelatnosti zahtijeva preraspodjelu radnog vremena, shodno članu 68 Zakona o radu.

Član 9

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta 3.3 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada se isplaćuje zaposlenom na žiro račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 11

(1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
-povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
- pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;

9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;

10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 12

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 13

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 14

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrepeljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);
- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 15

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 16

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.

- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 17

- 1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave.
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 18

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja. Poslodavac treba Zaposlenom da obezbijedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 20

- 1) Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- 2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 Zakona o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- 3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 21

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

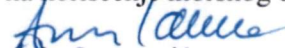
Zaposleni izjavljuje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su svi podaci o njegovom identitetu tačni, da nije pravosnažno osuđivan ili pod drugim pravnim mjerama koje ozbiljno ometaju izvršenje ovog ugovora.

Član 22

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Zaposleni 1 (jedan) primjerak, a 1 (jedan) primjerak zadržava Lučka kapetanija, Kotor.

Obradili:

Samostalni saradnik za ustupanje
na korišćenje morskog dobra,


Anka Lazarević

Rukovodilac službe za opšte
i pravne poslove,

Klaudija Pejović


Pomoćnik direktora,

Nikola Radenović


ZA POSLODAVCA

Direktor,
Mladen Mikić




ZAPOSLENI


Jakov Perović

Broj: 0202-1157/3

Budva, 19.04.2024. godine

U skladu sa članovima 29, 30, 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Opštim Kolektivnim ugovorom („Službeni list CG“ br. 150/22 od 30.12.2002), Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj: 0203-3387/15-1 od 09.08.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godine, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj: 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine, Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-931/11-1 od 19.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve, koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

JOVOM KRIVOKAPIĆEM iz Herceg Novog, (Kruševacki put br. 53, Kamenari, 210999025002), sa mjestom prebivališta u Herceg Novom (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima III stepen stručne spreme – brodomehaničar.

Član 3

Zaposleni je raspoređen na radno mjesto **Član plovidbene straže brodske mašine u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: korišćenje materijala za održavanja i opreme za popravke na brodu uključujući njihova svojstva i ograničenja; ispravno održavanje i pohranjivanje alata i opreme za održavanje; vođenje računa o pravilima o sigurnosti na radu i zaštiti okoline; sposobnost sprečavanja opasnosti povezanih sa rizicima na brodu (npr. kretanja broda, omogućavanje sigurnog ukrcaja na brod i iskrcaja s njega, sigurno smještanje pokretnih predmeta, rad sa mašinama, prepoznavanje opasnosti od električne struje, mjere za sprečavanje požara i gašenje požara, pridržavanje pravila o zdravlju i higijeni); diže i spušta rampe (mostove) za ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika; vezuje-odvezuje trajekt kod pristajanja-isplovljavanja uz skidanje i postavljanje znaka STOP; postavlja gumene podloške kod ukrcaja-iskrcaja kao nastavke ulazno-izlazne rampe; reguliše (sa upraviteljem stroja, svaki na svojoj strani) ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika, usmjeravajući vozila radi boljeg slaganja, bezbjednog prevoza, pravilnog rasporeda težine i nesmetanog iskrcaja, uz poštovanje odredbe da na ukrcajnim rampama ne smiju ostati oslonjeni zadnji točkovi vozila; preuzima primjerak putne karte od korisnika usluge i uzima broj propusnice za beneficirana vozila, kontrolišući istu prema kategoriji vozila; uvodi podatke o broju vozila u izvještaj o prevezenim vozilima odmah nakon isplovljenja; daje Zapovjedniku na potpis izvještaj o prevezenim vozilima, a zatim sa priloženim primjerkom karata predaje Kontroloru; vizuelno kontroliše zakočenost vozila za vrijeme plovidbe i ponašanje putnika u cilju zaštite materijalnih dobara; vrši nadzor nad održavanjem čistoće palube, stara se o čistoći sanitarnog čvora i uklanja smeće po potrebi; interventno djeluje dodatnim sredstvima u slučaju pojave masne mrlje na palubi, radi njenog otklanjanja ili neutralisanja; učestvuje u radu prilikom tekućih popravki trajekata uz pristanište, prilikom godišnjih pregleda i remonta i vanrednih popravki u

brodogradilištu, po nalogu Rukovodioca sektora i Poslovođe; vrši neophodne operacije za raspremu broda, u skladu sa svojim ovlaštenjima; sve situacije koje ometaju obavljanje radnih obaveza i dužnosti, odnosno bezbjednost imovine i plovidbe notira u propisani izvještaj, a u slučaju hitnosti obavještava pretpostavljenog tj. Zapovjednika; obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca Sektora, pomoćnika direktora i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Tivat.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa predviđenim probnim radom u trajanju od 3 (tri) mjeseca.

Poslove na radnom mjestu Član plovidbene straže brodske mašine u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz, Zaposleni počinje sa obavljanjem dana 01.05.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 01.05.2024. godine.

Član 6

Probni rad je period u kome se provjeravaju radne i stručne sposobnosti zaposlenog i uslov je za nastavljajanje radnog odnosa.

Probni rad se sprovodi u skladu sa Odlukom o imenovanju lica za praćenje probnog rada i Internim Pravilnikom o kriterijumima i načinu ocjenjivanja probnog rada u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

Član 7

Probni rad zaposlenog ističe dana 01.08.2024. godine.

8 (osam) dana prije isteka probnog rada imenovani za praćenje probnog rada ocijenice probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" ili ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu".

U slučaju ocjene "nije zadovoljio na probnom radu" ocjena mora biti pisano obrazložena.

U slučaju da imenovani za praćenje probnog rada ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu", shodno proceduri preciziranoj Internim Pravilnikom, zaposlenom se otkazuje ovaj ugovor i prestaje mu radni odnos istekom perioda probnog rada. Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna.

Za slučaj da imenovani ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" zaposleni nastavlja sa radom na neodređeno vrijeme.

Član 8

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno, uz obavezno poštovanje Odluka direktora o rasporedu radnog vremena, uvažavajući da priroda djelatnosti zahtijeva preraspodjelu radnog vremena, shodno članu 68 Zakona o radu.

Član 9

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta 3.3 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada se isplaćuje zaposlenom na žiro račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 11

(1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:

- povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
 - dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
 - neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
 - pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
 - odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
 - nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
 - učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
 - upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
 - 4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;
 - 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;
 - 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;
 - 7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
 - 8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijedeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;
 - 9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;
 - 10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 12

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 13

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 14

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrepeljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);
- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 15

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 16

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.

- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 17

- 1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave.
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 18

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja.

Poslodavac treba Zaposlenom da obezbjedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 20

- 1) Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- 2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 Zakona o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- 3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 21

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

Zaposleni izjavljuje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su svi podaci o njegovom identitetu tačni, da nije pravosnažno osuđivan ili pod drugim pravnim mjerama koje ozbiljno ometaju izvršenje ovog ugovora.

Član 22

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Zaposleni 1 (jedan) primjerak, a 1 (jedan) primjerak zadržava Lučka kapetanija, Kotor.

Obradili:

Samostalni saradnik za ustupanje
na korišćenje morskog dobra,


Anka Lazarević

Rukovodilac službe za opšte
i pravne poslove,

Klaudija Pejović


Pomoćnik direktora,

Nikola Radenović

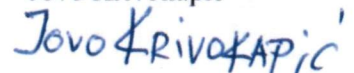

ZA POSLODAVCA

Direktor
Mladen Mikić



ZAPOSLENI

Jovo Krivokapić



Broj: 0202-1158/3

Budva, 19.04.2024. godine

U skladu sa članovima 29, 30, 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Opštim Kolektivnim ugovorom („Službeni list CG“ br. 150/22 od 30.12.2002), Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj: 0203-3387/15-1 od 09.08.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godine, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj: 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine, Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-931/11-1 od 19.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve, koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

DARKOM ARANZULOM iz Herceg Novog (Kameralni list (IMB: 0408987230141)) sa mjestom prebivališta u Herceg Novom (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima III stepen stručne spreme – brodomehaničar.

Član 3

Zaposleni je raspoređen na radno mjesto **Član plovidbene straže brodske mašine u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: korišćenje materijala za održavanja i opreme za popravke na brodu uključujući njihova svojstva i ograničenja; ispravno održavanje i pohranjivanje alata i opreme za održavanje; vođenje računa o pravilima o sigurnosti na radu i zaštiti okoline; sposobnost sprečavanja opasnosti povezanih sa rizicima na brodu (npr. kretanja broda, omogućavanje sigurnog ukrcaja na brod i iskrcaja s njega, sigurno smještanje pokretnih predmeta, rad sa mašinama, prepoznavanje opasnosti od električne struje, mjere za sprečavanje požara i gašenje požara, pridržavanje pravila o zdravlju i higijeni); diže i spušta rampe (mostove) za ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika; vezuje-odvezuje trajekt kod pristajanja-isplovljavanja uz skidanje i postavljanje znaka STOP; postavlja gumene podloške kod ukrcaja-iskrcaja kao nastavke ulazno-izlazne rampe; reguliše (sa upraviteljem stroja, svaki na svojoj strani) ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika, usmjeravajući vozila radi boljeg slaganja, bezbjednog prevoza, pravilnog rasporeda težine i nesmetanog iskrcaja, uz poštovanje odredbe da na ukrcajnim rampama ne smiju ostati oslonjeni zadnji točkovi vozila; preuzima primjerak putne karte od korisnika usluge i uzima broj propusnice za beneficirana vozila, kontrolišući istu prema kategoriji vozila; uvodi podatke o broju vozila u izvještaj o prevezenim vozilima odmah nakon isplavljenja; daje Zapovjedniku na potpis izvještaj o prevezenim vozilima, a zatim sa priloženim primjerkom karata predaje Kontroloru; vizuelno kontroliše zakočenost vozila za vrijeme plovidbe i ponašanje putnika u cilju zaštite materijalnih dobara; vrši nadzor nad održavanjem čistoće palube, stara se o čistoći sanitarnog čvora i uklanja smeće po potrebi; interventno djeluje dodatnim sredstvima u slučaju pojave masne mrlje na palubi, radi njenog otklanjanja ili neutralisanja; učestvuje u radu prilikom tekućih popravki trajekata uz pristanište, prilikom godišnjih pregleda i remonta i vanrednih popravki u

brodogradilištu, po nalogu Rukovodioca sektora i Poslovođe; vrši neophodne operacije za raspremu broda, u skladu sa svojim ovlaštenjima; sve situacije koje ometaju obavljanje radnih obaveza i dužnosti, odnosno bezbjednost imovine i plovidbe notira u propisani izvještaj, a u slučaju hitnosti obavještava pretpostavljenog tj. Zapovjednika; obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca Sektora, pomoćnika direktora i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Tivat.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa predviđenim probnim radom u trajanju od 3 (tri) mjeseca.

Poslove na radnom mjestu Član plovidbene straže brodske mašine u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz, Zaposleni počinje sa obavljanjem dana 01.05.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 01.05.2024. godine.

Član 6

Probni rad je period u kome se provjeravaju radne i stručne sposobnosti zaposlenog i uslov je za nastavljanje radnog odnosa.

Probni rad se sprovodi u skladu sa Odlukom o imenovanju lica za praćenje probnog rada i Internim Pravilnikom o kriterijumima i načinu ocjenjivanja probnog rada u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

Član 7

Probni rad zaposlenog ističe dana 01.08.2024. godine.

8 (osam) dana prije isteka probnog rada imenovani za praćenje probnog rada ocijenice probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" ili ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu".

U slučaju ocjene "nije zadovoljio na probnom radu" ocjena mora biti pisano obrazložena.

U slučaju da imenovani za praćenje probnog rada ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu", shodno proceduri preciziranoj Internim Pravilnikom, zaposlenom se otkazuje ovaj ugovor i prestaje mu radni odnos istekom perioda probnog rada. Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna.

Za slučaj da imenovani ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" zaposleni nastavlja sa radom na neodređeno vrijeme.

Član 8

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno, uz obavezno poštovanje Odluka direktora o rasporedu radnog vremena, uvažavajući da priroda djelatnosti zahtijeva preraspodjelu radnog vremena, shodno članu 68 Zakona o radu.

Član 9

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta 3.3 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada se isplaćuje zaposlenom na žiro račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 11

(1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoje opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:

- povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
- pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijedeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;

9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;

10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 12

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 13

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 14

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrepeljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);
- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 15

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 16

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.

- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 17

- 1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave.
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uvidaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 18

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja.

Poslodavac treba Zaposlenom da obezbijedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovnim radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 20

- 1) Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- 2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 Zakona o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- 3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 21

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.


Zaposleni izjavljuje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su svi podaci o njegovom identitetu tačni, da nije pravosnažno osuđivan ili pod drugim pravnim mjerama koje ozbiljno ometaju izvršenje ovog ugovora.

Član 22

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Zaposleni 1 (jedan) primjerak, a 1 (jedan) primjerak zadržava Lučka kapetanija, Kotor.


Obradili:

Samostalni saradnik za ustupanje
na korišćenje morskog dobra,


Anka Lazarević

Rukovodilac službe za opšte
i pravne poslove,

Klaudija Pejović


Pomoćnik direktora,

Nikola Radenović

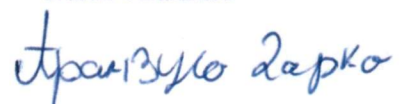

ZA POSLODAVCA

Direktor,
Mladen Mikijelić



ZAPOSLENI

Darko Aranzulo



Broj: 0202-1198/3
Budva, 19.04.2024. godine

U skladu sa članovima 29, 30, 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Opštim Kolektivnim ugovorom (Službeni list CG" br. 150/22 od 30.12.2002), Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj: 0203-3387/15-1 od 09.08.2023.godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godine, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj: 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine, Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-931/10-1 od 19.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve, koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

MILANOM VUJIČIĆEM iz Nikšića, adresa ~~Zastup bb, Nikšić, (JMBG: 0510968260020)~~ sa mjestom prebivališta u Nikšiću (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima III stepen stručne spreme – metalostrugar.

Član 3

Zaposleni je raspoređen na radno mjesto **Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: diže i spušta rampe (mostove) za ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika; vezuje-odvezuje trajekt kod pristajanja-isplovljavanja uz skidanje i postavljanje znaka STOP; postavlja gumene podloške kod ukrcaja-iskrcaja kao nastavke ulazno-izlazne rampe; reguliše (sa upraviteljem stroja, svaki na svojoj strani) ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika, usmjeravajući vozila radi boljeg slaganja, bezbjednog prevoza, pravilnog rasporeda težine i nesmetanog iskrcaja, uz poštovanje odredbe da na ukrcajnim rampama ne smiju ostati oslonjeni zadnji točkovi vozila; preuzima primjerak putne karte od korisnika usluge i uzima broj propusnice za beneficirana vozila, kontrolišući istu prema kategoriji vozila; uvodi podatke o broju vozila u izvještaj o prevezenim vozilima odmah nakon isplovljenja; daje Zapovjedniku na potpis izvještaj o prevezenim vozilima, a zatim sa priloženim primjerkom karata predaje Kontroloru; vizuelno kontroliše zakočenost vozila za vrijeme plovidbe i ponašanje putnika u cilju zaštite materijalnih dobara; vrši nadzor nad održavanjem čistoće palube, stara se o čistoći sanitarnog čvora i uklanja smeće po potrebi; interventno djeluje dodatnim sredstvima u slučaju pojave masne mrlje na palubi, radi njenog otklanjanja ili neutralisanja; učestvuje u radu prilikom tekućih popravki trajekata uz pristanište, prilikom godišnjih pregleda i remonta i vanrednih popravki u brodogradilištu, po nalogu Rukovodioca sektora i Poslovođe; vrši neophodne operacije za raspremu broda, u skladu sa svojim ovlašćenjima; sve situacije koje ometaju obavljanje radnih obaveza i dužnosti, odnosno bezbjednost imovine i plovidbe notira u propisani izvještaj, a u slučaju hitnosti obavještava pretpostavljenog tj. Zapovjednika; obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca Sektora, pomoćnika direktora i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Tivat.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa predviđenim probnim radom u trajanju od 3 (tri) mjeseca.

Poslove na radnom mjestu Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz, Zaposleni počinje sa obavljanjem dana 01.05.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 01.05.2024. godine.

Član 6

Probni rad je period u kome se provjeravaju radne i stručne sposobnosti zaposlenog i uslov je za nastavljajanje radnog odnosa.

Probni rad se sprovodi u skladu sa Odlukom o imenovanju lica za praćenje probnog rada i Internim Pravilnikom o kriterijumima i načinu ocjenjivanja probnog rada u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

Član 7

Probni rad zaposlenog ističe dana 01.08.2024. godine.

8 (osam) dana prije isteka probnog rada imenovani za praćenje probnog rada ocijeniće probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" ili ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu".

U slučaju ocjene "nije zadovoljio na probnom radu" ocjena mora biti pisano obrazložena.

U slučaju da imenovani za praćenje probnog rada ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu", shodno proceduri preciziranoj Internim Pravilnikom, zaposlenom se otkazuje ovaj ugovor i prestaje mu radni odnos istekom perioda probnog rada. Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna.

Za slučaj da imenovani ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" zaposleni nastavlja sa radom na neodređeno vrijeme.

Član 8

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno, uz obavezno poštovanje Odluka direktora o rasporedu radnog vremena, uvažavajući da priroda djelatnosti zahtijeva preraspodjelu radnog vremena, shodno članu 68 Zakona o radu.

Član 9

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta 3.3 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada se isplaćuje zaposlenom na žiro račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 11

(1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
-povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
- pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijedeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;

9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;

10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 12

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlade zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 13

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 14

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrepljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);
- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 15

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 16

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.

- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 17

- 1) Odluku o izrečenju mjere za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave.
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 18

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja.

Poslodavac treba Zaposlenom da obezbijedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 20

- 1) Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- 2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 Zakona o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- 3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 21

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

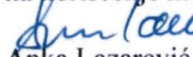
Zaposleni izjavljuje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su svi podaci o njegovom identitetu tačni, da nije pravosnažno osuđivan ili pod drugim pravnim mjerama koje ozbiljno ometaju izvršenje ovog ugovora.

Član 22

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Zaposleni 1 (jedan) primjerak, a 1 (jedan) primjerak zadržava Lučka kapetanija, Kotor.

Obradili:

Samostalni saradnik za ustupanje
na korišćenje morskog dobra,


Anka Lazarević

Rukovodilac službe za opšte
i pravne poslove,

Klaudija Pejović


Pomoćnik direktora,

Nikola Radenović

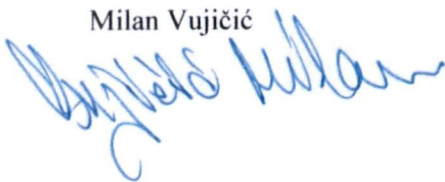

ZA POSLODAVCA

Direktor,
Mladen Mikijelj




ZAPOSLENI

Milan Vujičić



Broj: 0202-1166/3

Budva, 19.04.2024. godine

U skladu sa članovima 29, 30, 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Opštim Kolektivnim ugovorom („Službeni list CG“ br. 150/22 od 30.12.2002), Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj: 0203-3387/15-1 od 09.08.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godine, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj: 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine, Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-931/10-1 od 19.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve, koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

LAZAROM BOŽOVIĆEM iz Nikšića, adresa [redacted], sa mjestom prebivališta u Nikšiću (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima stepen Specijaliste (Spec.Sci), (VII stepen stručne spreme), nautički turizam i upravljanje marinama.

Član 3

Zaposleni je raspoređen na radno mjesto **Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: diže i spušta rampe (mostove) za ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika; vezuje-odvezuje trajekt kod pristajanja-isplovljavanja uz skidanje i postavljanje znaka STOP; postavlja gumene podloške kod ukrcaja-iskrcaja kao nastavke ulazno-izlazne rampe; reguliše (sa upraviteljem stroja, svaki na svojoj strani) ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika, usmjeravajući vozila radi boljeg slaganja, bezbjednog prevoza, pravilnog rasporeda težine i nesmetanog iskrcaja, uz poštovanje odredbe da na ukrcajnim rampama ne smiju ostati oslonjeni zadnji točkovi vozila; preuzima primjerak putne karte od korisnika usluge i uzima broj propusnice za beneficirana vozila, kontrolišući istu prema kategoriji vozila; uvodi podatke o broju vozila u izvještaj o prevezenim vozilima odmah nakon isplovljenja; daje Zapovjedniku na potpis izvještaj o prevezenim vozilima, a zatim sa priloženim primjerkom karata predaje Kontroloru; vizuelno kontroliše zakočenost vozila za vrijeme plovidbe i ponašanje putnika u cilju zaštite materijalnih dobara; vrši nadzor nad održavanjem čistoće palube, stara se o čistoći sanitarnog čvora i uklanja smeće po potrebi; interventno djeluje dodatnim sredstvima u slučaju pojave masne mrlje na palubi, radi njenog otklanjanja ili neutralisanja; učestvuje u radu prilikom tekućih popravki trajekata uz pristanište, prilikom godišnjih pregleda i remonta i vanrednih popravki u brodogradilištu, po nalogu Rukovodioca sektora i Poslovođe; vrši neophodne operacije za raspremu broda, u skladu sa svojim ovlašćenjima; sve situacije koje ometaju obavljanje radnih obaveza i dužnosti, odnosno bezbjednost imovine i plovidbe notira u propisani izvještaj, a u slučaju hitnosti obavještava pretpostavljenog tj. Zapovjednika; obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca Sektora, pomoćnika direktora i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Tivat.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa predviđenim probnim radom u trajanju od 3 (tri) mjeseca.

Poslove na radnom mjestu Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz, Zaposleni počinje sa obavljanjem dana 01.05.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 01.05.2024. godine.

Član 6

Probni rad je period u kome se provjeravaju radne i stručne sposobnosti zaposlenog i uslov je za nastavljanje radnog odnosa.

Probni rad se sprovodi u skladu sa Odlukom o imenovanju lica za praćenje probnog rada i Internim Pravilnikom o kriterijumima i načinu ocjenjivanja probnog rada u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

Član 7

Probni rad zaposlenog ističe dana 01.08.2024. godine.

8 (osam) dana prije isteka probnog rada imenovani za praćenje probnog rada ocijeniće probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" ili ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu".

U slučaju ocjene "nije zadovoljio na probnom radu" ocjena mora biti pisano obrazložena.

U slučaju da imenovani za praćenje probnog rada ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu", shodno proceduri preciziranoj Internim Pravilnikom, zaposlenom se otkazuje ovaj ugovor i prestaje mu radni odnos istekom perioda probnog rada. Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna.

Za slučaj da imenovani ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" zaposleni nastavlja sa radom na neodređeno vrijeme.

Član 8

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno, uz obavezno poštovanje Odluka direktora o rasporedu radnog vremena, uvažavajući da priroda djelatnosti zahtijeva preraspodjelu radnog vremena, shodno članu 68 Zakona o radu.

Član 9

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta 3.3 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada se isplaćuje zaposlenom na žiro račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 11

(1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
-povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
- pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;

9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;

10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 12

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 13

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 14

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrepeljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);
- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 15

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 16

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.

- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 17

- 1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povrede radne obaveze.
- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave.
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 18

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja.

Poslodavac treba Zaposlenom da obezbijedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 20

- 1) Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- 2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 Zakona o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- 3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 21

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

Zaposleni izjavljuje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su svi podaci o njegovom identitetu tačni, da nije pravosnažno osuđivan ili pod drugim pravnim mjerama koje ozbiljno ometaju izvršenje ovog ugovora.

Član 22

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Zaposleni 1 (jedan) primjerak, a 1 (jedan) primjerak zadržava Lučka kapetanija, Kotor.


Obradili:

Samostalni saradnik za ustupanje
na korišćenje morskog dobra,

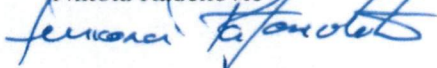

Anka Lazarević

Rukovodilac službe za opšte
i pravne poslove,

Klaudija Pejović


Pomoćnik direktora,

Nikola Radenović



ZA POSLODAVCA

Direktor,
Mladen Mikijelj





ZAPOSLENI

Lazar Božović



Broj: 0202-1194/3
Budva, 19.04.2024. godine

U skladu sa članovima 29, 30, 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Opštim Kolektivnim ugovorom („Službeni list CG“ br. 150/22 od 30.12.2002), Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj: 0203-3387/15-1 od 09.08.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godine, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj: 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine, Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-931/10-1 od 19.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve, koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

NEMANJOM BALIĆEM iz Herceg Novog, adresa **Josipki put, br. 27, Kamenari (MIB-140998-1014)**, sa mjestom prebivališta u Herceg Novom (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima IV stepen stručne spreme – automehatroničar.

Član 3

Zaposleni je raspoređen na radno mjesto **Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: diže i spušta rampe (mostove) za ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika; vezuje-odvezuje trajekt kod pristajanja-isplovljavanja uz skidanje i postavljanje znaka STOP; postavlja gumene podloške kod ukrcaja-iskrcaja kao nastavke ulazno-izlazne rampe; reguliše (sa upraviteljem stroja, svaki na svojoj strani) ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika, usmjeravajući vozila radi boljeg slaganja, bezbjednog prevoza, pravilnog rasporeda težine i nesmetanog iskrcaja, uz poštovanje odredbe da na ukrcajnim rampama ne smiju ostati oslonjeni zadnji točkovi vozila; preuzima primjerak putne karte od korisnika usluge i uzima broj propusnice za beneficirana vozila, kontrolišući istu prema kategoriji vozila; uvodi podatke o broju vozila u izvještaj o prevezenim vozilima odmah nakon isplovljenja; daje Zapovjedniku na potpis izvještaj o prevezenim vozilima, a zatim sa priloženim primjerkom karata predaje Kontroloru; vizuelno kontroliše zakočenost vozila za vrijeme plovidbe i ponašanje putnika u cilju zaštite materijalnih dobara; vrši nadzor nad održavanjem čistoće palube, stara se o čistoći sanitarnog čvora i uklanja smeće po potrebi; interventno djeluje dodatnim sredstvima u slučaju pojave masne mrlje na palubi, radi njenog otklanjanja ili neutralisanja; učestvuje u radu prilikom tekućih popravki trajekata uz пристаниште, prilikom godišnjih pregleda i remonta i vanrednih popravki u brodogradilištu, po nalogu Rukovodioca sektora i Poslovođe; vrši neophodne operacije za raspremu broda, u skladu sa svojim ovlaštenjima; sve situacije koje ometaju obavljanje radnih obaveza i dužnosti, odnosno bezbjednost imovine i plovidbe notira u propisani izvještaj, a u slučaju hitnosti obavještava pretpostavljenog tj. Zapovjednika; obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca Sektora, pomoćnika direktora i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Tivat.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa predviđenim probnim radom u trajanju od 3 (tri) mjeseca.

Poslove na radnom mjestu Mornar u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz, Zaposleni počinje sa obavljanjem dana 01.05.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 01.05.2024. godine.

Član 6

Probni rad je period u kome se provjeravaju radne i stručne sposobnosti zaposlenog i uslov je za nastavljanje radnog odnosa.

Probni rad se sprovodi u skladu sa Odlukom o imenovanju lica za praćenje probnog rada i Internim Pravilnikom o kriterijumima i načinu ocjenjivanja probnog rada u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

Član 7

Probni rad zaposlenog ističe dana 01.08.2024. godine.

8 (osam) dana prije isteka probnog rada imenovani za praćenje probnog rada ocijeniće probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" ili ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu".

U slučaju ocjene "nije zadovoljio na probnom radu" ocjena mora biti pisano obrazložena.

U slučaju da imenovani za praćenje probnog rada ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu", shodno proceduri preciziranoj Internim Pravilnikom, zaposlenom se otkazuje ovaj ugovor i prestaje mu radni odnos istekom perioda probnog rada. Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna.

Za slučaj da imenovani ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" zaposleni nastavlja sa radom na neodređeno vrijeme.

Član 8

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno, uz obavezno poštovanje Odluka direktora o rasporedu radnog vremena, uvažavajući da priroda djelatnosti zahtijeva preraspodjelu radnog vremena, shodno članu 68 Zakona o radu.

Član 9

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta 3.3 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada se isplaćuje zaposlenom na žiro račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 11

(1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
-povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;

- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
- pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;

9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;

10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 12

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 13

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 14

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrepeljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);
- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 15

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 16

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.

- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 17

- 1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave.
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 18

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja.

Poslodavac treba Zaposlenom da obezbjedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovnim radnim mjestima na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 20

- 1) Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- 2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 Zakona o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- 3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 21

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

Zaposleni izjavljuje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su svi podaci o njegovom identitetu tačni, da nije pravosnažno osuđivan ili pod drugim pravnim mjerama koje ozbiljno ometaju izvršenje ovog ugovora.

Član 22

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Zaposleni 1 (jedan) primjerak, a 1 (jedan) primjerak zadržava Lučka kapetanija, Kotor.

Obradili:

Samostalni saradnik za ustupanje
na korišćenje morskog dobra,


Anka Lazarević

Rukovodilac službe za opšte
i pravne poslove,

Klaudija Pejović


Pomoćnik direktora,

Nikola Radenović

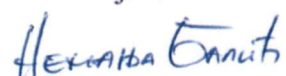

ZA POSLODAVCA

Direktor,
Mladen Mikijelj




ZAPOSLENI

Nemanja Balić



Broj: 0202-1167/3
Budva, 19.04.2024. godine

U skladu sa članovima 29, 30, 31, 32, 34, 35 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), Opštim Kolektivnim ugovorom („Službeni list CG“ br. 150/22 od 30.12.2002), Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj: 0203-3387/15-1 od 09.08.2023. godine objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godine, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj: 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, objavljenim na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj: 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine, Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-931/12-1 od 19.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve, koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

MILANOM KOVAČEVIĆEM iz Kotora, [REDACTED] sa mjestom [REDACTED] (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima IV stepen stručne spreme – brodomašinski tehničar.

Član 3

Zaposleni je raspoređen na radno mjesto **Upravitelj stroja u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: vrši primopredaju mašinskog prostora, uređaja i alata na početku i kraju smjene; vrši sondiranje tankova goriva radi upoređivanja stanja utvrđenog na kraju prethodne smjene, a eventualna odstupanja odmah prijavljuje pretpostavljenom; vrši kontrolu količine goriva, maziva, vode i materijala potrebnih za ispravnost broda i sigurnost plovidbe, po potrebi signalizira pretpostavljenom tj, Zapovjedniku eventualne potrebe za nabavkom istih; pokreće motore prema uputstvima za rukovanje; pregleda strojeve (nivo ulja i rashladne tečnosti u strojevima, kopči, pumpi, rezervoara za hidrauliku), stanje goriva, hidraulike i elektroinstalacije, te vizuelno nadgleda radi otklanjanja eventualnih propuštanja -curenje goriva, maziva i vode; obaveštava Zapovjednika i Poslovođu o nepravilnosti rada glavnih i pomoćnog motora, kopči i pumpi; vodi dnevnik stroja (mašinski dnevnik) svakodnevno, sa unosom podataka prema propisu ili uputstvu Rukovodioca sektora; kontroliše rad stroja (u mašinskom prostoru) u toku plovidbe; dodaje potrebne količine maziva i vode; čisti glavne i pomoćne motore i mašinski prostor; otklanja sitne kvarove u mašinskom prostoru, vrši izmjene filtera goriva i maziva i otklanja eventualna propuštanja na uređajima na trajektu; interventno djeluje dodatnim sredstvima u slučaju pojave masnih mrlja na palubi, radi njenog otklanjanja ili neutralisanja; reguliše (sa mornarom, svaki na svojoj strani) ukrcaj-iskrcaj vozila i putnika, pravilan redosljed ukrcaja i naročito iskrcaja, usmjerava vozila radi boljeg slaganja, bezbjednijeg prevoza, pravilnog rasporeda težine i nesmetanog iskrcaja; pomaže mornaru-drugom članu posade pri postavljanju gumene podloške prilikom ukrcaja-iskrcaja, kao nastavka ulazno-izlazne rampe; vizuelno kontroliše zakočenost vozila za vrijeme plovidbe i ponašanje putnika u cilju zaštite materijalnih dobara, u skladu sa drugim obavezama; priodično kontroliše rad protivpožarnih pumpi i sidreno priteznih vitala; svakodnevno pregleda tornjeve hidraulike i stanje koloturnika, bolcena i sajli; kontroliše stanje i vrši podmazivanje bolcena na rampama; zadužen je za iskrcavanje-pražnjenje tankova sivih i crnih voda, kao i

tankova kaljuže; učestvuje u radu prilikom tekućih popravki trajekta uz pristanište, prilikom godišnjih pregleda i remonta i vanrednih popravki u brodogradilištu, po nalogu Rukovodioca sektora i Poslovođe; vrši neophodne operacije za raspremu broda, u skladu sa svojim ovlašćenjima; sve situacije koje ometaju obavljanje radnih obaveza i dužnosti, odnosno bezbjednost imovine i plovidbe, notira u propisani izvještaj, a u slučaju hitnosti obavještava Zapovjednika; obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca Sektora, pomoćnika direktora i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Tivat.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na neodređeno vrijeme sa predviđenim probnim radom u trajanju od 3 (tri) mjeseca.

Poslove na radnom mjestu Upravitelj stroja u Sektoru za pomorski i priobalni prevoz, Zaposleni počinje sa obavljanjem dana 01.05.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 01.05.2024. godine.

Član 6

Probni rad je period u kome se provjeravaju radne i stručne sposobnosti zaposlenog i uslov je za nastavljajanje radnog odnosa.

Probni rad se sprovodi u skladu sa Odlukom o imenovanju lica za praćenje probnog rada i Internim Pravilnikom o kriterijumima i načinu ocjenjivanja probnog rada u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

Član 7

Probni rad zaposlenog ističe dana 01.08.2024. godine.

8 (osam) dana prije isteka probnog rada imenovani za praćenje probnog rada ocijenice probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" ili ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu".

U slučaju ocjene "nije zadovoljio na probnom radu" ocjena mora biti pisano obrazložena.

U slučaju da imenovani za praćenje probnog rada ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "nije zadovoljio na probnom radu", shodno proceduri preciziranoj Internim Pravilnikom, zaposlenom se otkazuje ovaj ugovor i prestaje mu radni odnos istekom perioda probnog rada. Odluka o otkazu ugovora o radu je konačna.

Za slučaj da imenovani ocijeni probni rad zaposlenog ocjenom "zadovoljio na probnom radu" zaposleni nastavlja sa radom na neodređeno vrijeme.

Član 8

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno, uz obavezno poštovanje Odluka direktora o rasporedu radnog vremena, uvažavajući da priroda djelatnosti zahtijeva preraspodjelu radnog vremena, shodno članu 68 Zakona o radu.

Član 9

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta 5.6 sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada se isplaćuje zaposlenom na žiro račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 11

(1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoje opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:

- povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
- dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
- pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;

5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;

7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;

9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;

10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 12

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 13

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) opomena i
- 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 14

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrepeljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);
- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 15

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 16

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.

- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 17

- 1) Odluku o izrečenju mjere za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave.
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 18

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja.

Poslodavac treba Zaposlenom da obezbijedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovnima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 19

Zaposleni i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 20

- 1) Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom. Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- 2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2 al. 3, 6, 7 i 8 i tač. 6 i 7 Zakona o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa kolektivnim ugovorom.
- 3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca prestane da radi prije isteka otkaznog roka, ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada, kao da je radio do isteka otkaznog roka.
- 5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada najmanje četiri časa nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 21

Zaposleni izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

Zaposleni izjavljuje pod punom materijalnom i krivičnom odgovornošću da su svi podaci o njegovom identitetu tačni, da nije pravosnažno osuđivan ili pod drugim pravnim mjerama koje ozbiljno ometaju izvršenje ovog ugovora.

Član 22

Ovaj ugovor je sačinjen u 5 (pet) istovjetnih primjeraka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, Zaposleni 1 (jedan) primjerak, a 1 (jedan) primjerak zadržava Lučka kapetanija, Kotor.

Obradili:

Samostalni saradnik za ustupanje
na korišćenje morskog dobra,

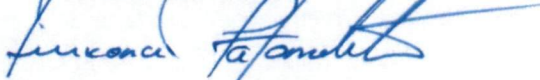

Anka Lazarević

Rukovodilac službe za opšte
i pravne poslove,

Klaudija Pejović


Pomoćnik direktora,

Nikola Rađenović



ZA POSLODAVCA

ZAPOSLENI

Direktor,
Mladen Mikijelj





Milan Kovačević



Broj: 0202-994/4
Budva, 04.04.2024. godine

U skladu sa članom 29, 30 i 36 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021), članom 30 Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Kolektivnim ugovorom broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj 0203-3638/3-1 od 07.12.2022. godine, objavljenog na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 16.12.2022. godine, Izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora broj 0203-2861/3-1 od 19.06.2023. godine koje su objavljene na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana 26.06.2023. godine, Izmjenama i dopunom Kolektivnog ugovora broj:0203-3387/15-1 od 09.08.2023. godine koje su objavljene na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 10.08.2023.godinu, Trećim prečišćenim tekstom pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta broj 0203-905/6-1 od 01.03.2024. godine, koji je objavljen na oglasnoj tabli Javnog preduzeća dana, 04.03.2024. godine, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list CG" 034/14, 044/18), Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu broj 0201-1748/15 od 18.04.2023. godine, Odlukom o zaključivanju ugovora o radu broj: 0202-994/3 od 04.04.2024. godine, zaključuje se:

UGOVOR O RADU

Član 1

Ovim ugovorom **JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE** iz Budve koga zastupa direktor Mladen Mikijelj (u daljem tekstu: Poslodavac), zasniva radni odnos sa

DUŠKOM LAZAREVIĆEM iz Kotora, [REDACTED], sa mjestom [REDACTED] (u daljem tekstu: Zaposleni),

Član 2

Zaposleni ima III stepen stručne spreme.

Član 3

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto **Vozač** i obavljaće sledeće poslove i radne zadatke: obavlja poslove vozača; stara se o održavanju službenih vozila; vrši kurirske poslove; svakodnevno otključava poslovnu zgradu u vrijeme početka i završetka radnog vremena; obavlja i druge poslove po nalogu šefa kabineta, pomoćnika direktora, neposrednog rukovodioca i direktora.

Član 4

Mjesto rada Zaposlenog je Budva.

Član 5

Zaposleni zasniva radni odnos na određeno vrijeme u trajanju od 6 (šest) mjeseci. Poslove na radnom mjestu Vozač Zaposleni će obavljati u toku trajanja ljetnje turističke sezone, i to u periodu od 15.04.2024. godine do 15.10.2024. godine. Zaposleni je dužan javiti se na rad dana 15.04.2024. godine.

Član 6

Zaposleni zasniva radni odnos sa punim radnim vremenom, u trajanju od 8 časova dnevno i 40 časova nedeljno.

Član 7

Zaposlenom se utvrđuje zarada za poslove koje obavlja. Osnovna zarada zaposlenom za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta **2,5** sa obračunskom vrijednošću

koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća. Zarada zaposlenom se isplaćuje na žiro račun zaposlenog, najkasnije do 15. u mjesecu za prethodni mjesec.

Osnovna zarada uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža: do 10 godina 0,5%, od 10-20 godina 0,75%; preko 20 godina 1,00%.

Član 8

Poslodavac može u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom Javnog preduzeća, Etičkim kodeksom Javnog preduzeća i internim pravilima Javnog preduzeća otkazati ugovor o radu zaposlenom ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje ili potrebe Poslodavca.

Član 9

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog, i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca zbog:
 - povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
 - dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
 - neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
 - pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
 - odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
 - nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
 - učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
 - upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 1 Zakona o radu;
- 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu iz člana 47 stav 1 tačka 2 i 3 Zakona o radu;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, odnosno ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;
- 7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu;
- 9) ako bez odobrenja poslodavca da izjavu, saopštenje ili odgovore na pitanja za: štampane medije, audio vizuelne medije i internetske publikacije;
- 10) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 10

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Poslodavac zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;

- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neprijavlivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- netačno vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posljedica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;

Novčana kazna se izriče u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog u mjesecu u kojem je kazna izrečena.

Član 11

Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

opomena i

novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 12

Teže povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći prestanak radnog odnosa su:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito i neovlašćeno raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom ili kolektivnim ugovorom;
- ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- prouzrokovanje imovinske štete nemarnim ili nasavjesnim radom u iznosu većem od 10 prosječnih zarada u Javnom preduzeću;
- izvršenje krivičnih djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje Odluke koja je u suprotnosti sa važećim propisima;
- svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora na štetu Javnog preduzeća;
- namjerno podnošenje fiktivnih računa i neistinitih izvještaja;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
- zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
- povreda radne obaveze koja ima teže posljedice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing i svi drugi vidovi ponižavanja);

- propuštanje zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima da organe Javnog preduzeća, prilikom donošenja odluka, upozori na nezakonite i druge akte, a posebno na odluke koje nisu u skladu sa zakonom i opštim aktima Javnog preduzeća;
- davanje netačnih podataka od strane odgovornih kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- kada zaposleni samovoljno prekine rad.

Član 13

Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Član 14

- 1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- 2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- 3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.
- 4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- 5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- 7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- 8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- 9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- 10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- 11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- 12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

Član 15

- 1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
- 2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.

- 3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana održane rasprave
- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana održane rasprave ako je neophodno sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- 5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje pouku o pravnom lijeku.
- 6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- 7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

Član 16

Zaštita i zdravlje na radu, kao sastavni dio organizacije rada i radnog procesa kod Poslodavca, obuhvata sve potrebne mjere i postupke za obezbjeđenje bezbjednih uslova rada i zaštite zdravlja. Poslodavac treba Zaposlenom da obezbjedi radno mjesto koje ne ugrožava njegovu zaštitu i zdravlje na radu, sprečava ili ograničava rizike za zaštitu i zdravlje na radu i koje se uređuje i održava tako da ne predstavlja rizik za zaštitu i zdravlje na radu. Zaposlena ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje. Zaposlena ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu, sve shodno odredbama Zakona o zaštiti i zdravlju na radu i Pravilnika o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 17

Zaposlena i Poslodavac su saglasni da se na sva prava, obaveze i odgovornosti koje nisu utvrđene ovim ugovorom primjenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

Član 18

Svaka od ugovornih strana može da otkáže ovaj ugovor, pod uslovima i u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 19

Zaposlena izjavljuje da nema zdravstvenih ograničenja koja mogu uticati na nesmetano obavljanje poslova predviđenih ovim ugovorom.

Član 20

Ovaj ugovor je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka od kojih Poslodavac zadržava 3 (tri) primjerka, a Zaposlena 1 (jedan) primjerak.

Obradili:

Viši samostalni saradnik za rad i radne odnose,

Milica Rafailović

Milica Rafailović

Rukovodilac službe,

Klaudija Pejović

Klaudija Pejović

Pomoćnik direktora,

Nikola Radenović

Nikola Radenović

ZA POSLODAVCA

ZAPOSLENI

Direktor,
Mladen Mikijelj

Mladen Mikijelj

Duško Lazarević

Lazarević Duško



Na osnovu člana 29 i člana 37 Zakona o radu (Sl.list CG 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i statuta "DEKRA privremeno zapošljavanje" d.o.o. između ugovornih stranaka:

Agencija za privremeno zapošljavanje, **DEKRA privremeno zapošljavanje d.o.o.** iz Podgorice, Bulevar Svetog Petra Cetinjskog 130, **PIB:** 02873273; **PDV:**30/31-11223-8 upisana u Knjigu evidencije Agencija za privremeno zapošljavanje pod rednim brojem 111-351/16-2 (u daljem tekstu:Agencija), koju zastupa **Izvršni direktor Perčobić Danijel**

i

Krvavac Jovana, JMBG [REDACTED] (u daljem u tekstu: Radnik), sklopljen je u Podgorici, dana **09.04.2024.godine.**

UGOVOR O RADU NA ODREĐJENO VRIJEME

Član 1.

Sklapanjem ovog Ugovora Zaposleni kod Agencije zasniva radni odnos na određeno vrijeme radi ustupanja zaposlenog za privremeno obavljanje poslova, usljed privremenog povećanja obima posla, kod Korisnika:

JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE PIB: 02116146

Član 2.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od **15.04.2024.** do **30.06.2024.** računajući od dana kad Radnik otpočne sa radom. Radnik će početi sa radom **15.04.2024.godine.**

Ukoliko zaposleni nastavi sa radom kod Korisnika, nakon isteka roka na koji je ugovor o radu zaključen, a sa Agencijom ne zaključi aneks ugovora o radu kojim se ovaj ugovor produžava, ima se smatrati da je isti u radnom odnosu sa Korisnikom. U tom slučaju Agencija, kao poslodavac po osnovu ovog Ugovora, nema nikakve obaveze iz rada i po osnovu rada prema zaposlenom.

Član 3.

Sjedište Korisnika je **Pop Jola Zeca bb Budva.**

Mjesto rada radnika **Budva.**

Prema potrebi te odluci Korisnika radnik se može uputiti na rad i u drugu poslovnicu –grad.

Član 4.

Zaposleni će na osnovu ovog Ugovora kod Korisnika iz člana 1 ovog Ugovora obavljati poslove

Saradnik za ustupanje na korišćenje morskog dobra koji se sastoje od:

- Prima i obrađuje zahtjeve vezane za korišćenje morskog dobra;
- Priprema i neposredno radi ugovore o korišćenju morskog dobra;
- Obrađuje i radi Anekse ugovora o korišćenju morskog dobra;

- Učestvuje u poslovima pripreme i izrade tenderske dokumentacije i predloga ugovora o korišćenju morskog dobra po tenderima;
- Priprema odluke o pokretanju postupka ustupanja morskog dobra, imenovanju komisije za otvaranje, vrednovanje i izbor najpovoljnijeg kandidata;
- Sprovodi postupak ustupanja slobodnih djelova morskog dobra;
- Obavještava sve učesnike u postupku ustupanja morskog dobra po tenderima;
- Priprema prečišćen tekst ugovora po sprovedenom postupku ustupanja morskog dobra;
- Poziva izabrane ponuđače radi potpisa ugovora i stupanja u posao;
- Učestvuje u radu komisija za utvrđivanje ispunjenosti uslova iz Pravilnika o uslovima koje moraju ispunjavati uređena i izgrađena kupališta i drugih komisija;
- Izdaje rješenja o lokaciji i postavljanju privremenih objekata;
- Priprema i izdaje saglasnosti o ispunjenosti uslova za rad kupališta;
- Priprema opomene, saglasnosti i druga akta u vezi sa zaključenim ugovorima;
- Priprema i izdaje potvrde na zahtjev korisnika;
- Obrađuje i vodi propisane evidencije;
- Učestvuje u radu komisija Javnog preduzeća;
- Obavlja i druge poslove po nalogu rukovodioca.

Član 5.

Radnik je upoznat sa rizicima obavljanja posla te je pročitao i u potpunosti razumije i prihvata Procjenu opasnosti radnog mjesta.

Korisnik se obavezuje da, u smislu člana 57 Zakona o radu, osposobi Zaposlenog za rad na poslovima iz člana 4 ovog Ugovora, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, i da ga upozna sa tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati.

Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra Poslodavcem u smislu obaveza primjene odredaba Zakona o radu i drugih zakona i propisa kojima su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa (član 58 Zakona o radu).

Član 6.

Radna nedjelja radnika iznosi 40 sati (puno radno vrijeme).

Član 7.

Zaposlenom pripada zarada u mjesečnom bruto iznosu od 843,71 eura mjesečno, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom. Zarada zaposlenog određuje se na osnovu elemenata utvrđenih u skladu sa Zakonom, a isplaćuje se jednom mjesečno, do 5-og u mjesecu za prethodni mjesec, a po uplati Korisnika.

Platne liste zaposlenom će biti svakomječno dostavljene lično ili na mail adresu.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, i dva dana sedmičnog odmora koji će koristiti subotom i nedjeljom, odnosno drugim danom po Odluci Izvršnog direktora Društva.

Član 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom Zakonom o radu.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada (plaćeno, odnosno neplaćeno) u skladu sa odredbama pozitivnih zakonskih propisa i Opšteg kolektivnog ugovora.

Član 11.

Korisnik je dužan da Zaposlenom obezbijedi zaštitu na radu u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

Potpisivanjem ovog Ugovora, Zaposleni potvrđuje da je upoznat sa sadržinom Sporazuma, koji je Agencija zaključila sa Korisnikom JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE broj 9407/22 od 20.12.2022.godine i aneksa broj 8646/23 od 27.11.2023. u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze.

Član 12.

Zaposleni je dužan da poslove radnog mjesta obavlja savjesno i odgovorno u skladu sa zahtjevima radnog mjesta i nalogima rukovodioca procesa rada.

Član 13.

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima utvđenim Zakonom i to sporazumno, otkazom od strane zaposlenog i otkazom od strane poslodavca.

Sporazum o prestanku radnog odnosa mora biti zaključen u pisanoj formi, ovjeren od strane nadležnog organa i istim se mora odrediti dan prestanka radnog odnosa.

Otkaz od strane zaposlenog mora biti ovjeren od strane nadležnog organa I zaposleni je dužan da otkaz dostavi poslodavcu najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se zaposleni I poslodavac nijesu drugačije sporazumjeli. Ukoliko zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, poslodavac ima pravo na naknadu štete, koja se određuje srazmjerno dužini neispoštovanog roka prema zaradi koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodni otkazu.

Član 14.

Zaposlenom, pored slučajeva predviđenim Zakonom o radu, prestaje radni odnos i u slučajevima utvđenim ovim Ugovorom i to u slučaju:

- Neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza,
- Necjelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada,
- Nezakonito raspolaganje sredstvima,
- Samovoljno napuštanje radnog mjesta,
- Falsifikovanje novčanih i drugih dokumenata,
- Neprijavlivanje povrede radne obaveze,
- Neopravdano uništavanje finansijske i druge dokumentacije poslodavca ili Korisnika usluga,
- Prouzrokovanje štete i neprijavlivanje štete pričinjenje poslodavcu ili Korisniku usluga,
- Davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje Odluka nadležnih organa Poslodavca ili Korisnika usluga,
- Posluga, utaja ili protivpravno prisvajanje (krađa) sredstava rada, robe ili novca,
- Ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza,
- Izvršavanje radnje koja može da uzrokuje prekršajnu odgovornost poslodavca ili Korisnika usluga, odnosno odgovornih lica kod poslodavca ili Korisnika usluga,
- Neobavještanje pretpostavljenih o privremenoj spriječenosti za rad – bolovanju u roku od 3 dana od dana nastanka privremene spriječenosti za rad,
- Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera zaštite zaposlenog, sredstava rada i životne sredine,
- Prikriivanje izvršenja povrede radne obaveze od strane odgovornog radnika,

- Narušavanje ugleda poslodavca ili Korisnika usluga neprimjerenim ponašanjem, neovlašćeno iznošenje podataka i iznošene netačnih podataka u vezi rada poslodavca ili Korisnika usluga, zbog čega može nastati šteta po ugled poslodavca ili Korisnika usluga,
- Zloupotreba položaja, prekoračenje ovlaštenja,
- Ako zaposleni odbije da radi na radnom mjestu na kojem je raspoređen ili odbije da izvrši radne obaveze iz ugovora o radu,
- Ako zaposleni ne poštuje radnu discipline predviđenu aktom poslodavca i ugovorom o radu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca,
- Ako zaposleni dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge,
- Ako je zaposleni neopravdano izostao sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u roku od dvanaest mjeseci,
- Ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu,
- Ako zaposleni ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu,
- Ako se zaposlenom ne obezbijedi jedno od prava po osnovu viška zaposlenih,
- Ako zaposleni odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovu viška zaposlenih,
- Kada se zaposlenom isplati otpremnina po osnovu viška zaposlenih,
- Istekom roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, odnosno istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme,
- Ako se zaposleni ne vrati na rad u roku od 30 dana,
- Ako je prilikom stupanja na rad, odnosno zasnivanja radnog odnosa i u toku trajanja radnog odnosa zaposleni dao neistinite podatke za vršenje poslova radi kojih je zaključio ugovor o radu,
- Ako je zaposlenom izrečena novčana kazna za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta u periodu od godine dana,
- Ako zaposleni radi kod drugog poslodavca bez saglasnosti poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom,
- Ako zaposleni za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (nelojalna konkurencija).

Član 15.

Za slučaj prestanka radnog odnosa ugovara se otkazni rok od 30 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa.

Član 16.

Sporove iz ovog ugovora strane će rješavati sporazumno.

Ukoliko se sporazum ne postigne, sporovi će se rješavati pred Osnovnim sudom u Podgorici.

Član 17.

Ovaj Ugovor napravljen je u 4 primjerka i smatra zaključenim kada ga potpišu Poslodavac i Zaposleni.

Zaposleni:

Krvavac Jovana



Za Agenciju:



Official blue stamp of DEKRA, Podgorica, with a handwritten signature across it.

Perčobić Danijel – Izvršni direktor

Na osnovu člana 29 i člana 37 Zakona o radu (Sl.list CG 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i statuta "DEKRA privremeno zapošljavanje" d.o.o. između ugovornih stranaka:

Agencija za privremeno zapošljavanje, **DEKRA privremeno zapošljavanje d.o.o.** iz Podgorice, Bulevar Svetog Petra Cetinjskog 130, **PIB:** 02873273; **PDV:** 30/31-11223-8 upisana u Knjigu evidencije Agencija za privremeno zapošljavanje pod rednim brojem 111-351/16-2 (u daljem tekstu: Agencija), koju zastupa **Izvršni direktor Perčobić Danijel**

i

Đurišić Stana JMBG [REDACTED] (u daljem u tekstu: Radnik), sklopljen je u Podgorici, dana **01.04.2024. godine.**

UGOVOR O RADU NA ODREĐJENO VRIJEME

Član 1.

Sklapanjem ovog Ugovora Zaposleni kod Agencije zasniva radni odnos na određeno vrijeme radi ustupanja zaposlenog za privremeno obavljanje poslova, usljed privremenog povećanja obima posla, kod Korisnika:

JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE PIB: 02116146

Član 2.

Ovaj Ugovor sklapa se na vrijeme od **01.04.2024.** do **30.06.2024.** računajući od dana kad Radnik otpočne sa radom. Radnik će početi sa radom **01.04.2024. godine.**

Ukoliko zaposleni nastavi sa radom kod Korisnika, nakon isteka roka na koji je ugovor o radu zaključen, a sa Agencijom ne zaključi aneks ugovora o radu kojim se ovaj ugovor produžava, ima se smatrati da je isti u radnom odnosu sa Korisnikom. U tom slučaju Agencija, kao poslodavac po osnovu ovog Ugovora, nema nikakve obaveze iz rada i po osnovu rada prema zaposlenom.

Član 3.

Sjedište Korisnika je **Pop Jola Zeca bb Budva.**

Mjesto rada radnika **Tivat.**

Prema potrebi te odluci Korisnika radnik se može uputiti na rad i u drugu poslovnicu –grad.

Član 4.

Zaposleni će na osnovu ovog Ugovora kod Korisnika iz člana 1 ovog Ugovora obavljati poslove

Biljetar koji se sastoje od:

- Izdaje putne karte korisnicima usluga za gotovinsko i bezgotovinsko plaćanje;
- Pri prekidu rada ili na završetku smjenevrši štampu seta smjenskih izvještaja (zbirna karta smjenskg zaduženja za gotovinu, zbirna karta smjenskg zaduženja za

- bezgotovinu-postpaid, zbirna karta smjenskg zaduženja za bezgotovinu-prepaid, zbirna karta smjenskg zaduženja ZBIRNO, dnevni smjenski fiskalni izvještaji);
- Svakodnevno-na kraju smjene-predaje dnevne pazare uz set smjenskih izvještaja, a na kraju noćne smjene i kontrolnu fiskalnu traku (ukoliko je ima);
 - Trebuje od blagajnika papir-termo rolne za izdavanje putnih karata putem računara, fiskalne trake, blokove putnih karata za ručno izdavanje i sitan novac, kao i ostali materijal potreban za rad (obraci izvještaja, obrasci prijema krupnijih apoena novca, obrasci za primjedbe i sugestije...);
 - Kontroliše ispravnost novčanica putem aparata i ručno;
 - Obavezno stalno prisustvi u biljetarnici za vrijeme radnog vremena;
 - Po prethodnom odobrenju nadređenog preuzima pošiljke koje su pristigle za firmu i dostavlja urgentno kontroloru;
 - Obavlja i druge poslove koji su važećim propisima i nalogom nadređenih stavljani u nadležnost.

Član 5.

Radnik je upoznat sa rizicima obavljanja posla te je pročitao i u potpunosti razumije i prihvata Procjenu opasnosti radnog mjesta.

Korisnik se obavezuje da, u smislu člana 57 Zakona o radu, osposobi Zaposlenog za rad na poslovima iz člana 4 ovog Ugovora, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu, i da ga upozna sa tehnologijama rada za obavljanje poslova koje će zaposleni obavljati.

Korisnik se u odnosu na ustupljenog radnika smatra Poslodavcem u smislu obaveza primjene odredaba Zakona o radu i drugih zakona i propisa kojima su uređeni zaštita zdravlja, zaštita na radu i posebna zaštita određenih grupa (član 58 Zakona o radu).

Član 6.

Radna nedjelja radnika iznosi 40 sati (puno radno vrijeme).

Član 7.

Zaposlenom pripada zarada u mjesečnom bruto iznosu od 909,93 eura mjesečno, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom. Zarada zaposlenog određuje se na osnovu elemenata utvrđenih u skladu sa Zakonom, a isplaćuje se jednom mjesečno, do 5-og u mjesecu za prethodni mjesec, a po uplati Korisnika.

Platne liste zaposlenom će biti svakomječno dostavljene lično ili na mail adresu.

Član 8.

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor u toku rada u trajanju od 30 minuta, i dva dana sedmičnog odmora koji će koristiti subotom i nedjeljom, odnosno drugim danom po Odluci Izvršnog direktora Društva.

Član 9.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom Zakonom o radu.

Član 10.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada (plaćeno, odnosno neplaćeno) u skladu sa odredbama pozitivnih zakonskih propisa i Opšteg kolektivnog ugovora.

Član 11.

Korisnik je dužan da Zaposlenom obezbijedi zaštitu na radu u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

Potpisivanjem ovog Ugovora, Zaposleni potvrđuje da je upoznat sa sadržinom Sporazuma, koji je Agencija zaključila sa Korisnikom JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE broj 9407/22 od 20.12.2022.godine u dijelu koji se odnosi na njegova prava i obaveze.

Član 12.

Zaposleni je dužan da poslove radnog mjesta obavlja savjesno i odgovorno u skladu sa zahtjevima radnog mjesta i nalogima rukovodioca procesa rada.

Član 13.

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima utvđenim Zakonom i to sporazumno, otkazom od strane zaposlenog i otkazom od strane poslodavca.

Sporazum o prestanku radnog odnosa mora biti zaključen u pisanoj formi, ovjeren od strane nadležnog organa i istim se mora odrediti dan prestanka radnog odnosa.

Otkaz od strane zaposlenog mora biti ovjeren od strane nadležnog organa i zaposleni je dužan da otkaz dostavi poslodavcu najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se zaposleni i poslodavac nijesu drugačije sporazumjeli. Ukoliko zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, poslodavac ima pravo na naknadu štete, koja se određuje srazmjerno dužini neispoštovanog roka prema zaradi koju je zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodni otkazu.

Član 14.

Zaposlenom, pored slučajeva predviđenim Zakonom o radu, prestaje radni odnos i u slučajevima utvđenim ovim Ugovorom i to u slučaju:

- Neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih dužnosti i obaveza,
- Necjelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada,
- Nezakonito raspolaganje sredstvima,
- Samovoljno napuštanje radnog mjesta,
- Falsifikovanje novčanih i drugih dokumenata,
- Neprijavlivanje povrede radne obaveze,
- Neopravdano uništavanje finansijske i druge dokumentacije poslodavca ili Korisnika usluga,
- Prouzrokovanje štete i neprijavlivanje štete pričinjenje poslodavcu ili Korisniku usluga,
- Davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje Odluka nadležnih organa Poslodavca ili Korisnika usluga,
- Posluga, utaja ili protivpravno prisvajanje (krađa) sredstava rada, robe ili novca,
- Ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza,
- Izvršavanje radnje koja može da uzrokuje prekršajnu odgovornost poslodavca ili Korisnika usluga, odnosno odgovornih lica kod poslodavca ili Korisnika usluga,
- Neobavještanje pretpostavljenih o privremenoj spriječenosti za rad – bolovanju u roku od 3 dana od dana nastanka privremene spriječenosti za rad,
- Povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera zaštite zaposlenog, sredstava rada i životne sredine,
- Prikrivanje izvršenja povrede radne obaveze od strane odgovornog radnika,
- Narušavanje ugleda poslodavca ili Korisnika usluga neprimjerenim ponašanjem, neovlašćeno iznošenje podataka i iznošene netačnih podataka u vezi rada poslodavca ili Korisnika usluga, zbog čega može nastati šteta po ugled poslodavca ili Korisnika usluga,
- Zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja,
- Ako zaposleni odbije da radi na radnom mjestu na kojem je raspoređen ili odbije da izvrši radne obaveze iz ugovora o radu,

- Ako zaposleni ne poštuje radnu disciplinu predviđenu aktom poslodavca i ugovorom o radu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca,
- Ako zaposleni dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne droge,
- Ako je zaposleni neopravdano izostao sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u roku od dvanaest mjeseci,
- Ako se zaposleni ne izjasni o ponudi ili odbije ponudu za zaključenje aneksa ugovora o radu,
- Ako zaposleni ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu,
- Ako se zaposlenom ne obezbijedi jedno od prava po osnovu viška zaposlenih,
- Ako zaposleni odbije jedno od prava koje mu poslodavac ponudi po osnovu viška zaposlenih,
- Kada se zaposlenom isplati otpremnina po osnovu viška zaposlenih,
- Istekom roka za koji je zasnovan radni odnos na određeno vrijeme, odnosno istekom ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme,
- Ako se zaposleni ne vrati na rad u roku od 30 dana,
- Ako je prilikom stupanja na rad, odnosno zasnivanja radnog odnosa i u toku trajanja radnog odnosa zaposleni dao neistinite podatke za vršenje poslova radi kojih je zaključio ugovor o radu,
- Ako je zaposlenom izrečena novčana kazna za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta u periodu od godine dana,
- Ako zaposleni radi kod drugog poslodavca bez saglasnosti poslodavca kod kojeg je na radu sa punim radnim vremenom,
- Ako zaposleni za svoj ili tuđi račun, bez saglasnosti poslodavca, ugovara poslove iz djelatnosti koju obavlja poslodavac (neloyalna konkurencija).

Član 15.

Za slučaj prestanka radnog odnosa ugovara se otkazni rok od 15 dana od dana dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa.

Član 16.

Sporove iz ovog ugovora strane će rješavati sporazumno.

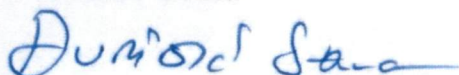
Ukoliko se sporazum ne postigne, sporovi će se rješavati pred Osnovnim sudom u Podgorici.

Član 17.

Ovaj Ugovor napravljen je u 4 primjerka i smatra zaključenim kada ga potpišu Poslodavac i Zaposleni.

Zaposleni:

Đurišić Stana



Za Agenciju:



Perčović Danijel Izvršni direktor