

Broj: UP I 0201-6/2
Budva, 02.02.2022. godine

Javno preduzeće za upravljanje morskim dobrom Crne Gore postupajući po zahtjevu Stefana Ivanovića iz Podgorice, zavedenog na arhivi Javnog preduzeća pod brojem UPI 0201-6/1 od 24.01.2022. godine, na osnovu člana 18 Zakona o upravnom postupku (Sl.list 56/2014, 20/2015, 40/2016, 37/2017), člana 30 Zakona o slobodnom pristupu informacijama („Sl.list CG“, br.44/12, 030/17) i člana 1 i 2 Uredbe o izmjenama uredbe o naknadi troškova u postupku za pristup informacijama („Službeni list Crne Gore“, br. 121 od 19.11.2021. godine), donosi:

R J E Š E N J E

1. Usvaja se zahtjev Stefana Ivanovića iz Podgorice, zaveden pod brojem UPI 0201-6/1 od 24.01.2022. godine i dozvoljava pristup sljedećim informacijama:
 - Kolektivni ugovor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore broj 0202-1005/2 od 23.03.2018. godine;
 - Kolektivni ugovor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore broj 0203-3493/4 od 21.12.2021. godine
2. Pristup predmetnom dokumentu ostvariće se dostavom navedenih podataka na adresu Stefan Ivanović, [REDACTED]

O b r a z l o ž e n j e

Podnosilac zahtjeva Stefan Ivanović iz Podgorice dostavio je Javnom preduzeću zahtjev za slobodan pristup informacijama zaveden pod brojem UPI 0201-6/1 od 24.01.2022. godine, kojim je tražen pristup informacijama:

- Kolektivni ugovor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore.

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.

U postupku po zahtjevu, prvostepeni organ je utvrdio da posjeduje traženu informaciju iz tačke 1 dispozitiva ovog rješenja i da se u istoj ne nalaze podaci čijim bi se objelodanjivanjem ugrozio neki od interesa iz člana 14 Zakona o slobodnom pristupu informacijama, pa zahtjev za slobodan pristup informacijama treba usvojiti kao osnovan, u skladu sa članom 13 ovog Zakona.

Kako informacija sadrži 49 strane formata A4, uz iznos naknade kopiranja stranice koji iznosi 0,03 eura (tri centa), uvažavajući da se fotokopiranje prvih 20 strana informacije ne naplaćuje, što iznosi 0,87 eura (fotokopiranje 29 strana) i uz trošak poštanske usluge preporučenom pošiljkom u iznosu od 1,85 eura,

troškovi postupka određuju se u iznosu od 2,72 eura (slovima: dva eura i sedamdesetdvacenta), te se podnosilac zahtjeva oslobađa istih shodno članu 2 Uredbe o izmjenama uredbe o naknadi troškova u postupku za pristup informacijama, kojim je propisano 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.

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,
Služba za opšte i pravne poslove,

Viši samostalni saradnik za rad i radne odnose,

Milica Rafailović

Milica Rafailović

Rukovodilac službe,

Klaudija Pejović

Klaudija Pejović

Direktor,
Mladen Mikijelj



Dostaviti:

-Stefan Ivanović, Podgorica;

-u spise predmeta;

-a/a.



JAVNO PREDUZEĆE ZA UPRAVLJANJE
MORSKIM DOBROM CRNE GORE

KOLEKTIVNI UGOVOR

Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore

Budva, februar 2018.godine

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА УПРАВЉАЊЕ МОРСКИМ
ДОБРОМ ЦРНЕ ГОРЕ
Број: 0202-1005/2
Будва, 23.03. 2018 год.

Crna Gora
MINISTARSTVO ODRŽIVOG RAZVOJA I TURIZMA
Број: 101-176/5
Podgorica, 23.03.2018 год.

Na osnovu člana 150 stav 4 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) i člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list CG“, broj 14/14), Sindikalna organizacija Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, direktor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Vlada Crne Gore, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNOG PREDUZEĆA ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat), direktor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore (u daljem tekstu: direktor) i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) uređuju, u skladu sa zakonom, pojedina prava i obaveze zaposlenih u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom Crne Gore (u daljem tekstu: Javno preduzeće), prava i obaveze poslodavca prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Član 2

Ovaj ugovor se neposredno primjenjuje.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Ugovorom, primjenjuju se odredbe zakona.

Član 3

Članovima uže porodice u smislu ovog Ugovora smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.

Član 4

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

II. RADNI ODNOSI

1. Stručno usavršavanje

Član 5

Zaposleni ima pravo i obavezu da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava i da na osnovu stručnog usavršavanja unapređuje svoj rad, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa prioritetima, programima i raspoloživim sredstvima.

Ukoliko poslodavac ne obezbijedi upućivanje zaposlenog na stručno usavršavanje, zaposleni ne može da snosi posljedice po ovom osnovu.

2. Aneks ugovora o radu

Član 6

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, poslodavac i zaposleni mogu ponuditi aneks ugovora o radu i u sljedećim slučajevima:

- transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;
- izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
- raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- utvrđivanje zabrane konkurencije;
- produženje ugovora o radu za zaposlenog koji koristi pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom; i
- u drugim slučajevima utvrđenim ugovorom o radu.

3. Pripravnici

Član 7

Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, Javno preduzeće može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika.

Trajanje pripravničkog staža zavisi od stepena školske spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja tako da za:

- sedmi nivo (VII) podnivo jedan (VII 1): kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60,300, odnosno 360 kredita CSPK-a); i stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a i podnivo dva (VII2): kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a, šesti nivo (VI) u nivo šest (VI): kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a - pripravnički staž traje devet mjeseci.
- peti nivo (V) u nivo pet (V): kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a) stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a pripravnički staž traje šest mjeseci.

Pripravnički rad se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme iz člana 25 Zakona o radu.

4. Radno vrijeme

Član 8

Odluku o rasporedu i preraspodjeli radnog vremena zaposlenih u Javnom preduzeću donosi direktor.

Član 9

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, pored slučajeva utvrđenih zakonom i:

- kada Javno preduzeće ne može na drugi način da obezbijedi zaposlenje izvršioca odgovarajuće stručne spreme, znanja i sposobnosti za izvršenje određenog posla;
- kada se radi o poslovima koji se moraju završiti u rokovima koji se sa postojećim brojem izvršilaca ne mogu završiti u redovnom radnom vremenu.

5. Godišnji odmor

Član 10

Zaposleni u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način što se broj dana iz stava 1 ovog člana uvećava po osnovu sljedećih kriterijuma:

- 1) radni doprinos:
 - na predlog rukovodioca - do tri radna dana;
- 2) dužina radnog staža:
 - od jedne do pet godina - jedan radni dan;
 - od pet do deset godina - dva radna dana;
 - od deset do 20 godina - pet radnih dana;
 - preko 20 godina - sedam radnih dana;
- 3) zdravstveno stanje:
 - samohranom roditelju - dva radna dana;
 - invalidi rada - tri radna dana;
 - roditelju sa djetetom koje ima psihofizičke smetnje - pet radnih dana;
- 4) složenosti poslova radnog mjesta za obavljanje poslova za koje se traži:
 - sedmi nivo (VII) - četiri radna dana;
 - šesti nivo (VI) i peti nivo (V) - tri radna dana;
 - za poslove za koje se traži četvrti nivo (IV), podnivo (IV 1) i podnivo (IV 2) i treći nivo - dva radna dana;
 - za poslove za koje se traži drugi nivo (II) ili prvi nivo (I) i to podnivo dva (I2) - jedan radni dan;
- 5) uslovi rada:
 - za rad na terenu, noćni rad - jedan radni dan.

6. Plaćeno odsustvo

Član 11

Zaposleni ima pravo na odsustvovanje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) zbog ličnih potreba na osnovu podnijetog zahtjeva u slučaju:

- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- porođaja člana uže porodice - tri radna dana;
- zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana,
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan;
- selidbe domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;
- stručnog usavršavanja u cilju unapređenja znanja i vještina za obavljanje poslova radnog mjesta - od pet do 30 radnih dana;
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim i sportskim takmičenjima - dva radna dana;
- njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- odsustvovanje sa rada za obavljanje privatnih poslova - do tri radna dana (ili 24 radna sata) u toku godine;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- smrti člana uže porodice - sedam radnih dana.

Plaćeno odsustvo se može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio, o čemu odluku donosi direktor.

Za dane plaćenog odsustvo zbog ličnih potreba, zaposleni nema pravo na naknadu za ishranu i troškove prevoza u toku rada.

7. Neplaćeno odsustvo

Član 12

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju od 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenje o sopstvenom trošku;
- kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog, podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti;
- učestvovanje u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog značaja.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1 al. 1, 2 i 3 ovog člana, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 radnih dana, a najviše do jedne godine.

Direktor odobrava neplaćeno odsustvo.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Doprinose za zdravstvenu zaštitu iz stava 4 uplaćuje Javno preduzeće.

III. ZARADA ZAPOSLENOG, ZARADA DIREKTORA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Struktura zarade

Član 13

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

Zarada za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- 1) osnovne zarade;
- 2) posebnog dijela zarade - startnog dijela;
- 3) dodatka na osnovnu zaradu;
- 4) naknade povećanih troškova;
- 5) uvećane zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

2. Osnovna zarada

Član 14

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 15 ovog ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća.

Član 15

Ovim Ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima složenosti za utvrđivanje zarade na osnovu sljedeće tabele:

Kvalifikacija Prema Nacionalnom okviru kvalifikacija	Radno mjesto	Koeficijent
VII 1	<i>Pomoćnik direktora, Savjetnik direktora, Sekretar</i>	7.5
VII 1	<i>Rukovodilac službe</i>	6.5
VII 1	<i>Koordinator po službama</i>	6.1
VII 1	<i>Viši samostalni saradnik po službama</i>	5.5
VII 1	<i>Samostalni saradnik po službama</i>	5.3
IV-VII 1	<i>Šef knjigovodstva - računovođa</i>	
VII 1	<i>Šef kabineta</i>	5.0
VI-VII 1	<i>Službenik za odnose sa javnošću i marketing,</i>	4.5
VII 1	<i>Glavni knjigovođa (Sedmi nivo /VII/)</i>	4.5
VII 1	<i>Saradnik za administraciju u Službi za uređenje i izgradnju, Saradnik za javne nabavke Saradnik za opšte i pravne poslove Saradnik za međunarodnu saradnju i projekte Saradnik za zaštitu životne sredine Saradnik za upravljanje pristaništima, privezištima i vezovima</i>	4.2
V- VII 1	<i>Saradnik za ustupanje morskog dobra, Saradnik za radne odnose</i>	
VI-VII 1	<i>Saradnik za upravljanje lukama i pomorstvo, Predstavnik po opštinama</i>	
V-VII 1	<i>Saradnik za poslove pisarnice</i>	4
VI-VII 1	<i>Saradnik za informacioni sistem, Referent za odnose sa javnošću i marketing,</i>	

Kvalifikacija Prema Nacionalnom okviru kvalifikacija	Radno mjesto	Koeficijent
V-VII 1	<i>Tehnički sekretar direktora</i>	
IV-V	<i>Knjigovođa Blagajnik</i>	4
IV	<i>Sarađnik za poslove katastra Referent za poslove kontrole morskog dobra</i>	4
IV	<i>Arhivar, Administrativni referent</i>	3.3
III-IV	<i>Vozač</i>	3.2
III-IV	<i>Portir Vozač-kurir</i>	3
III	<i>Kafe kuvarica, Čistačica</i>	2.5
II-IV	<i>Čistači, Sezonski redar na pristaništima Redar na održavanju i čišćenju specijalnog rezervata tivatska Solila</i>	2.3

Član 16

Zarada pripravnika utvđuje se u visini od 80 % od koeficijenta složenosti odgovarajuće grupe poslova iz člana 15 ovog ugovora pomnoženog sa obračunskom vrijednošću koeficijenta umanjenog za porez i doprinos na teret zaposlenog.

3. Minimalna zarada

Član 17

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu utvrđenu u skladu sa zakonom, za standardni učinak i puno radno vrijeme odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.

4. Dodatak na osnovnu zaradu

Član 18

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana) - 40%;
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika - 150%;
- za prekovremeni rad - 40%.

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

- do deset godina - 0,5%;

- od deset do 20 godina - 0,75%;
- preko 20 godina - 1,00%.

5. Zarada direktora

Član 19

Zarada lica koje obavljaju funkciju direktora, utvrđuje se odlukom Upravnog odbora Javnog preduzeća, odnosno ugovorom o radu koji Upravni odbor zaključi sa direktorom Javnog preduzeća.

Direktoru Javnog preduzeća utvrđuje se naknada zarade nakon isteka radnog odnosa na radnom mjestu direktora po bilo kom osnovu, u visini zarade koju je imao u posljednjem mjesecu zasnovanog radnog odnosa na radnom mjestu direktora Javnog preduzeća, uz odgovarajuće usklađivanje, na period od godinu dana od dana prestanka radnog odnosa na mjestu direktora Javnog preduzeća.

Pravo na naknadu zarade iz stava 2 ovog člana direktor ostvaruje na osnovu ličnog zahtjeva, koji podnosi Upravnom odboru u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Pravo iz stava 2 ovog člana prestaje prije utvrđenog roka, ako direktor:

- 1) zasnuje radni odnos;
- 2) bude izabran, imenovan ili postavljen na drugu funkciju, na osnovu koje ostvaruje zaradu;
- 3) ostvari pravo na penziju;
- 4) to zatraži.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, pravo na naknadu može da se produži još godinu dana ukoliko se u tom vremenu stiče pravo na penziju.

6. Uvećanje zarade

Član 20

Zaposleni može, u zavisnosti od raspoloživih sredstava, ostvariti uvećanje zarade zbog izuzetnih rezultata i kvaliteta rada koji se cijene na osnovu:

- značajnog doprinosa u ostvarivanju zadataka i ciljeva;
- značajnog doprinosa u unapređivanju procesa rada;
- uspješnosti i kvaliteta izvršenih poslova;
- posebne efikasnosti u radu;
- povećanje obima poslova; i
- dodatnog angažovanja.

Odluku o uvećanju zarade donosi direktor.

Po osnovu rezultata rada, a na pisani prijedlog neposrednog rukovodioca, zaposlenom se može uvećati (odnosno umanjiti) zarada u iznosu od 10-20%.

Direktor Javnog preduzeća donosi odluku o uvećanju (odnosno umanjenu) zarade za rukovodioca službe u iznosu od 10-20%.

Na prijedlog direktora Javnog preduzeća, a u zavisnosti od poslovanja i rezultata rada u tekućoj poslovnoj godini, Upravni odbor Javnog preduzeća svojim zaključkom može uvećati zaradu zaposlenih.

7. Naknada zarade

Član 21

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanja) određuje se u visini od 90% od osnova za naknadu.

8. Posebni dio zarade

Član 22

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa - startni dio.

9. Druga primanja

Član 23

Zaposlenim u Javnom preduzeću isplaćuje se zimnica u visini tri obračunske vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću umanjenih za poreze i doprinose na teret zaposlenog.

Odlukom direktora se utvrđuje pravo, način i uslovi isplate zimnice.

Član 24

Javno preduzeće isplaćuje otpremninu zaposlenim prilikom odlaska u penziju u visini do 12 bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu ili u visini do 12 prosječnih mjesečnih bruto zarada u Javnom preduzeću u prethodnom mjesecu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana se isplaćuje najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 25

Zaposlenom se može isplatiti jubilarna nagrada po osnovu neprekidnog rada u Javnom preduzeću i to za:

- 1) deset godina rada - dvije bruto zarade tog zaposlenog ostvarene u prethodnom mjesecu ili dvije prosječne bruto mjesečne zarade u Javnom preduzeću u prethodnom mjesecu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog;
- 2) 20 godina rada - četiri bruto zarade tog zaposlenog ostvarene u prethodnom mjesecu ili četiri prosječne bruto mjesečne zarade u Javnom preduzeću u prethodnom mjesecu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog;
- 3) 30 godina rada - šest bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu ili šest prosječnih bruto mjesečnih zarada u Javnom preduzeću u prethodnom mjesecu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Isplata jubilarne nagrade vrši se ispunjavanjem uslova na bazi podataka iz personalne evidencije i predloga Sindikata.

Odlukom direktora se utvrđuje pravo, način i uslovi isplate jubilarne nagrade.

Član 26

Djeci zaposlenih u Javnom preduzeću se obezbjeđuje za "đaka prvaka" iznos u visini od 100,00 eura (iznos "đačke torbe").

Djeci zaposlenih u Javnom preduzeću do 15 godina života, obezbjeđuje se za Novu godinu jednokratni iznos u visini od 50,00 eura.

Član 27

Javno preduzeće može omogućiti djeci zaposlenih mjesečnu stipendiju za sticanje V, VI i VII nivoa kvalifikacija.

Stipendija se isplaćuje mjesečno u visini od 200,00 eura.

Način, uslovi i kriterijumi za stipendije utvrđiće se posebnim aktom.

Član 28

Javno preduzeće može omogućiti zaposlenom stipendiranje na visokim studijama za zanimanja koja su neophodna za poslovanje Javnog preduzeća shodno usvojenom godišnjem planu.

Stipendija se može isplatiti u visini od najviše obračunske vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću mjesečno.

Način, uslovi i kriterijumi za stipendije utvrdiće se posebnom Odlukom.

Član 29

Zaposlenom, odnosno članovima njegove uže porodice obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću umanjениh za poreze i doprinose na teret zaposlenog;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove porodice uz priloženu medicinsku dokumentaciju sa fiskalnim računima, a najviše do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću umanjениh za poreze i doprinose na teret zaposlenog;
- pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog od 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta u Javnom preduzeću umanjениh za poreze i doprinose na teret zaposlenog;
- smrti člana uže porodice od 12 obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću umanjениh za poreze i doprinose na teret zaposlenog;
- ublažavanja posljedica elementarnih nepogoda, do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću, umanjениh za poreze i doprinose na teret zaposlenog, uz dostavljanje relevantne dokumentacije.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, sprovodi Sindikat, a Odluku o isplati pomoći donosi direktor.

6. Naknade povećanih troškova zaposlenih

Član 30

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno, i to:

- 1) naknada troškova prevoza na posao i sa posla pripada zaposlenim u visini cijene prevoza javnog, gradskog i prigradskog saobraćaja;
- 2) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini 20 % od obračunske vrijednosti koeficijenta koji utvrđuje Vlada;
- 3) dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa;
- 4) naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi svoj putnički automobil u službene svrhe.

Član 31

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposlenom pripada:

- 1) cijela dnevnicu:
 - za svaka 24 časa;
 - za ostatak vremena, preko 12 a do 24 časa;
- b) polovina dnevnicu:
 - za vrijeme preko osam časova, a do 12 časova.

Za dane kada je na službenom putu sa pravom na punu dnevnicu, zaposleni nema pravo na naknadu za ishranu u toku rada.

IV. ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

Član 32

Stupanjem na rad u Javno preduzeće zaposleni preuzima dužnosti i obaveze na radu i u vezi sa radom.

Član 33

Zaposleni je dužan da savjesno i marljivo izvršava radne dužnosti i obaveze i poštuje zajedničke interese drugih zaposlenih u Javnom preduzeću.

Član 34

Obaveze i odgovornosti zaposlenih u Javnom preduzeću ostvaruju se u organizovanom radu u kome svaki zaposleni vrši određene poslove, odnosno izvršava određene radne zadatke, utvrđene Ugovorom o radu.

Član 35

Zaposleni je dužan da:

- čuva imovinu Javnog preduzeća, da se prema njoj odnosi sa pažnjom dobrog privrednika;
- ulaže lične i stručne sposobnosti pri radu i da racionalno koristi sredstva za rad;
- lično i savjesno obavlja svoj posao, da izvršava svoje radne dužnosti i obaveze koje proizilaze iz rada;
- rad obavlja u određeno radno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog posla;
- odmah, a najkasnije u roku od 24 časa, obavijesti direktora, neposrednog rukovodioca, ako je iz bilo kojih razloga spriječen da dodje na rad;
- čuva poslovnu tajnu Javnog preduzeća u toku trajanja radnog odnosa i godinu dana nakon prestanka radnog odnosa u Javnom preduzeću;
- stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti;
- se pridržava zaštitnih mjera pri radu;
- izvršava odluke nadležnih organa Javnog preduzeća;
- se pridržava zakona i opštih akata Javnog preduzeća.

V. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

1. Povrede radnih obaveza

Član 36

Za povrede radnih dužnosti i obaveza može se izreći jedna od sljedećih mjera:

- novčana kazna;
- prestanak radnog odnosa, odnosno raskid Ugovora o radu.

Član 37

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, 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 ovlaštenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neovlašćeno davanje podataka koji predstavljaju službenu tajnu;
- 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 posledica;
- 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 38

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 većim 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 posljedicu 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;
- zloupoteba 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 posledice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 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.

2. Disciplinski postupak

Član 39

Disciplinski postupak pokreće poslodavac, odnosno direktor (u daljem tekstu: nadležni organ), na osnovu zahtjeva koji može podnijeti svaki zaposleni, rukovodilac Službe ili saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze.

Disciplinski postupak se pokreće pisanim aktom, koji sadrži naročito: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Akt iz stava 2 ovog člana dostavlja se zaposlenom u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1 ovog člana, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Član 40

Disciplinski postupak je hitan.

Nadležni organ poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku sindikata čiji je zaposleni član, najkasnije osam dana prije zakazivanja glavne rasprave.

Nadležni organ vođenje disciplinskog postupka može povjeriti stručnom licu iz administracije poslodavca ili trećem licu (u daljem tekstu: ovlašćeno lice).

Punomoćje o povjeravanju vođenja disciplinskog postupka mora se dostaviti u pisanoj formi i deponovati u spise predmeta.

U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog, uz njegovu saglasnost, nadležni organ ili ovlašćeno lice omogućava učešće predstavnika sindikata čiji je zaposleni član.

Član 41

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član (u daljem tekstu: zastupnik).

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 42

Disciplinski postupak je javan.

Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi čuvanja poslovne tajne, održavanja reda i razlozi morala.

Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog zastupnika, odnosno branioca i predstavnika sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član, odnosno na predstavnika zaposlenih.

Lica koja prisustvuju raspravi na kojoj je javnost isključena su dužna da, kao tajnu, čuvaju ono što su na raspravi saznali.

Član 43

Rasprava u postupku je usmena.

Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjavanje u postupku.

Ako je zaposleni protiv koga je pokrenut disciplinski postupak uredno pozvan, a razlog izostanka nije opravdao, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.

Ukoliko zaposleni zbog privremene spriječenosti za rad nije u mogućnosti da prisustvuje usmenoj raspravi, a nije angažovao zastupnika, odnosno, branioca, svoje izjašnjenje može dostaviti u pisanoj formi.

Član 44

Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni relevantni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tok rasprave.

Za slučaj odlaganja rasprave određuje se dan, čas i mjesto nove rasprave, ili će se nova rasprava zakazati naknadno, o čemu se učesnici rasprave obavještavaju neposredno ili naknadno, pozivom za raspravu.

Glavna rasprava se mora okončati u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

Član 45

U postupku rasprave izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenog.

Nadležni organ ili ovlašćeno lice odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.

Nadležni organ ili ovlašćeno lice može odlučiti da se izvedu i oni dokazi koji nijesu predloženi, odnosno od kojih se odustalo.

Član 46

Ako je to neophodno, u toku postupka će se sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

Član 47

Po završenom dokaznom postupku nadležni organ ili ovlašćeno lice daje riječ zaposlenom, zastupniku, odnosno braniocu, ukoliko ih je zaposleni angažovao.

Zaposleni protiv koga se vodi disciplinski postupak ima pravo da se izjasni da li prihvata odbranu zastupnika, odnosno branioca.

Član 48

U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o nadležnom organu, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju predstavnika sindikata, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.

Zapisnik potpisuje nadležni organ, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno zastupnik i zapisničar.

Član 49

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Odlukom iz stava 1 ovog člana zaposleni se može oglasiti odgovornim uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema zaposlenom se obustavlja ako :

- nastupi zastarjelost vođenja postupka;
- zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret ;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka ;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.

Nadležni organ je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

Član 50

Pri izricanju disciplinske mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je u pitanju povrat, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu disciplinske mjere.

Član 51

Protiv odluke nadležnog organa, zaposleni ima pravo prigovora Upravnom odboru Javnog preduzeća.

Odluka Upravnog odbora je konačna.

Protiv konačne odluke iz stava 1 ovog člana, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

VI. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 52

Odredbe Zakona o radu po pitanju prestanka potrebe za radom zaposlenih u Javnom preduzeću, usled tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, neposredno će se primjenjivati.

Utvrđivanje kriterijuma i postupka za zaposlene za čijim je radom prestala potreba regulisati će se posebnim aktom.

Član 53

Ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom 10% zaposlenih u Javnom preduzeću na neodređeno vrijeme, dužan je sačiniti obavještenje.

Obavještenje iz stava 1 ovog člana sadrži:

- razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih,
- broj i kategoriju zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme, za čijim radom je prestala potreba,
- kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba,
- kriterijume za izračunavanje visine otpremnine .

Sindikata Javnog preduzeća i Zavod za zapošljavanje dostavljaju poslodavcu svoje mišljenje u vezi sa obavještenjem, u roku od 15 dana.

Član 54

Nakon pribavljenog mišljenja Sindikata i Zavoda za zapošljavanje poslodavac je dužan da donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih u skladu sa Zakonom o radu.

Poslodavac nije dužan da donosi program iz stava 1 ovog člana ukoliko je broj zaposlenih za čijim je radom prestala potreba manji od utvrđenog zakonskog cenzusa.

Član 55

Izuzetno od člana 54 ovog ugovora ne mogu se proglasiti viškom zaposleni sa preko 30 godina radnog staža, odnosno zaposlene sa preko 25 godina radnog staža, ukoliko nijesu stekli pravo na penziju po zakonu.

Zaposlenom invalidu ne može prestati radni odnos po osnovu prestanka potrebe za radom zaposlenih bez njegove saglasnosti, odnosno do sticanja uslova za penziju.

Član 56

Ako poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme, u broju manjem od broja predviđenog članom 92 Zakona o radu, dužan je da o tome, u pisanoj formi, obavijesti zaposlenog najkasnije pet dana od donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

Zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, isplaćuje se otpremnina u visini od 12 bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu ili 12 prosječnih mjesečnih bruto zarada u Javnom preduzeću u prethodnom mjesecu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, koje se uvećavaju za 500,00 eura po godini radnog staža zaposlenog.

Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, prestaje radni odnos danom kada je isplata izvršena i izmireni svi porezi i doprinosi po osnovu rada u Javnom preduzeću.

Član 57

Zaposlenom licu sa invaliditetom, koji je proglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđeno programom mjera, Javno preduzeće je dužno isplatiti otpremninu u visini od 18 bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu ili 18 prosječnih bruto mjesečnih zarada u Javnom preduzeću u prethodnom mjesecu, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću, odnosno u visini od 30 bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu ili 30 prosječnih bruto mjesečnih zarada u prethodnom mjesecu, ukoliko je invalidnost uzrokovana na radu ili profesionalnom bolešću.

Visina otpremnine za zaposleno lice sa invaliditetom utvđuje se na osnovu prosječne zarade u Javnom preduzeću, ako je to za njega povoljnije.

Član 58

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa između zaposlenog i Javnog preduzeća, i ako je poslodavac odobrio isplatu otpremnine zaposlenom, isplaćuje se otpremnina u visini od 12 bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu ili 12 prosječnih mjesečnih bruto zarada u Javnom preduzeću u prethodnom mjesecu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni najmanje 15 godina neprekidno u radnom odnosu u Javnom preduzeću.

Poslodavac, odnosno direktor, može odobriti sporazumni prestanak radnog odnosa jednom zaposlenom u toku jedne kalendarske godine, uz prethodnu saglasnost sindikata Javnog preduzeća.

Poslodavac, odnosno direktor može izuzetno odobriti sporazumni prestanak radnog odnosa dvojici zaposlenih u toku jedne kalendarske godine, uz prethodnu saglasnost sindikata Javnog preduzeća ukoliko nema zaposlenih koji odlaze u penziju u toj kalendarskoj godini, saglasno članu 44 ovog ugovora.

VII. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 59

Zaposleni ima pravo na bezbjednost, zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom.

Direktor je dužan da organizuje rad kojim se obezbeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, mjerama zaštite i zdravlja na radu, opštim aktima o zaštiti i zdravlju na radu i osposobljavanju za bezbjedan rad.

VIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 60

Poslodavac sindikatu obezbeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to:

- prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima;
- određeni iznos finansijskih sredstava na godišnjem nivou u cilju realizacije sindikalnih aktivnosti;
- druga sredstva i uslove za rad sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 61

Poslodavac obezbeđuje poštovanje sljedećih prava za rad i djelovanje sindikata:

- pravo na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou;
- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pristup medija sindikalnim prostorijama;
- određeni iznos finansijskih sredstava na godišnjem nivou za potrebe zaposlenih.

Član 62

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, otpuštanja zaposlenih usljed tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, sistematizacije radnih mjesta i slično.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i predlozi i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

Član 63

Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše sindikat na odgovarajućem nivou o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou;
- razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
- planiranom uvođenju, tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;
- spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu i kvalifikacionoj strukturi;
- ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca;

- evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;
- ostvarenom prekovremenom radu.

Član 64

Poslodavac je obavezan da predstavniku sindikata koji sindikalnu djelatnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno) na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi, najmanje tri dana prije njegovog odsustva, omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

Osim obezbjeđenja aktivnosti shodno stavu 1 ovog člana, predstavniku reprezentativnog sindikata se po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti u trajanju od 20 sati mjesečno.

Član 65

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou, odnosno predstavnik zaposlenih ako nije organizovan sindikat kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

IX. OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 66

Pored razloga utvrđenih zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima :

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 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, odnosno ako poslodavcu ne dostavi Izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja;
- 7) ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- 8) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ;

- 9) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 10) ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom; i
- 11) u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 ovog člana poslodavac će u pisanoj formi prethodno upozoriti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući mu rok od pet radnih dana da se po istom, u pisanoj formi izjasni.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana poslodavac dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član koji je dužan da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

X. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 67

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ugovorne strane.

Član 68

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen. Važenje ovog ugovora može prestati sporazumno između ugovornih strana.

XI. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 69

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 70

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, broj: 0202-2140/1 od 30. septembra 2008. godine.

Član 71

Ovaj ugovor stupa na snagu danom objavljivanja na oglasnoj tabli Javnog preduzeća.

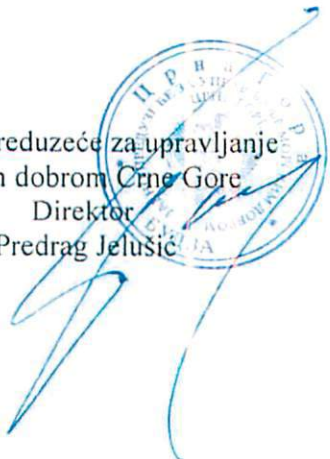
Broj:
Budva.

Sindikat
Predsjednik
Sreten Vukičević

VLADA CRNE GORE
Ministar
Paše Radulović



Javno preduzeće za upravljanje
morskim dobrom Crne Gore
Direktor
Predrag Jelusić



KOLEKTIVNI UGOVOR

Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore

Budva, Decembar 2021. godine

Na osnovu člana 181, 182, 183, 184, 185 i 187 Zakona o radu (»Službeni list CG« 74/19 od 30.12.2019.godine), Opšteg Kolektivnog ugovora (»Službeni list CG« 39/16, 40/18, 37/19, 74/19 i 21/21) i člana 40. Statuta Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore (prečišćen tekst iz novembra 2017.godine) Sindikalna organizacija Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, Direktor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore i Predsjednik upravnog odbora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNOG PREDUZEĆA ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom (u daljem tekstu: Sindikat), direktor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom (u daljem tekstu: direktor) i Upravni odbor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore (u daljem tekstu: Upravni odbor) uređuju, u skladu sa zakonom, pojedina prava i obaveze zaposlenih u Javnom preduzeću za upravljanje morskim dobrom (u daljem tekstu: Javno preduzeće), prava i obaveze poslodavca prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Član 2.

Ovaj ugovor se neposredno primjenjuje. Ovima ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak zaključivanja, izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora, međusobni odnosi potpisnika Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Član 3.

Članovima uže porodice u smislu ovog Ugovora smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.

Član 4.

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

Član 5.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, drugih propisa i opštih akata poslodavca.

II. RADNI ODNOSI

1. Stručno usavršavanje

Član 6.

Zaposleni ima pravo i obavezu da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava i da na osnovu stručnog usavršavanja unapređuje svoj rad, u skladu sa zakonom. Poslodavac je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa prioritetima, programima i raspoloživim sredstvima. Ukoliko poslodavac ne obezbijedi upućivanje zaposlenog na stručno usavršavanje, zaposleni ne može da snosi posljedice po ovom osnovu.

2. Aneks ugovora o radu

Član 7.

- 1) Poslodavac i zaposleni mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora), iz sljedećih razloga:
 1. raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada;
 2. raspoređivanje u drugo mjesto rada na odgovarajući posao kod istog poslodavca, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 50 Zakona o radu;
 3. izmjena koje se odnose na zaradu;
 4. transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
 5. produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu od 36 mjeseci;
 6. izmjenu ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme, odnosno sa punog na nepuno radno vrijeme;
 7. raspoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije obrazovanja u odnosu na postojeću kvalifikaciju, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
 8. utvrđivanje zabrane konkurencije;
 9. produženje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu spriječenost za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodiljsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, u skladu sa zakonom;

10. produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja uslova;

11. u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca;

2) Odgovarajućim poslom, u smislu Zakona o radu smatra se posao za čije se obavljanje zahtjeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

3. Probni rad

Član 8.

- 1) Ugovorom o radu može da se predvidi probni rad za obavljanje poslova radnog mjesta.
- 2) Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci.
- 3) Dužina trajanja probnog rada i način sprovođenja probnog rada utvrđuje se odlukom direktora i ugovorom o radu.

4. Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada

Član 9.

- 1) Zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.
- 2) Poslodavac vrši ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu.
- 3) Direktor formira komisiju, iz reda zaposlenih za praćenje i ocjenu probnog rada.
- 4) Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako poslodavac istekom vremena predviđenog za probni rad nije donio pojedinačni akt kojim se konstatuje se zaposleni nije zadovoljio na probnom radu.
- 5) Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka probnog rada.
- 6) Izuzetno od stava 4 ovog člana, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može da otkáže ugovor o radu i prije isteka roka probnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 7) U slučaju iz stava 5 ovog člana, otkazni rok je najmanje pet dana.

5. Pripravnici

Član 10.

Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, Javno preduzeće može zaključiti Ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika.

Licu koje prvi put zasniva radni odnos pripravnički staž traje:

1. Za VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja 9 mjeseci;
2. Za ostale nivoe kvalifikacije 6 mjeseci.

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju, porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

6. Radno vrijeme

Član 11.

Odluku o rasporedu i preraspodjeli radnog vremena zaposlenih u Javnom preduzeću donosi direktor.

Član 12.

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, pored slučajeva utvrđenih zakonom i:

- kada Javno preduzeće ne može na drugi način da obezbijedi zaposlenje izvršioca odgovarajuće stručne spreme, znanja i sposobnosti za izvršenje određenog posla,
- kada se radi o poslovima koji se moraju završiti u rokovima koji se sa postojećim brojem izvršilaca ne mogu završiti u redovnom radnom vremenu.

7. Godišnji odmor

Član 13.

Zaposleni u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način što se broj dana iz stava 1 ovog člana uvećava po osnovu sljedećih kriterijuma:

- 1) dužina radnog staža:
 - od pet do deset godina - dva radna dana;
 - od deset do 15 godina- tri radna dana;
 - od 15 do 20 godina - četiri radna dana;
 - od 20 do 25 godina – pet radnih dana;
 - preko 25 godina - šest radnih dana;
- 2) zdravstveno stanje:
 - samohranom roditelju – dva radna dana;
 - licu sa invaliditetom – tri radna dana;
 - roditelju sa djetetom koje ima psihofizičke smetnje - pet radnih dana.
- 3) uslovi rada:
 - noćni rad - jedan radni dan

8. Plaćeno odsustvo

Član 14.

Zaposleni ima pravo na odsustvovanje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske zbog ličnih potreba na osnovu podnijetog zahtjeva u slučaju:

- stupanja u brak - pet radnih dana,
- rođenja djeteta - tri radna dana,
- porođaja člana uže porodice - tri radna dana,
- zaštite i otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana,

- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan,
- selidbe domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana,
- stručno usavršavanje u cilju unapređenja znanja i vještina za obavljanje poslova radnog mjesta - od pet do 30 radnih dana,
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim i sportskim takmičenjima - dva radna dana,
- njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana,
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan,
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji,
- odsustvovanje sa rada za obavljanje privatnih poslova - jedan radni dan (8 radnih sati) u toku godine,
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana,
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana,
- smrti člana uže porodice – sedam radnih dana;

Plaćeno odsustvo se može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio, o čemu odluku donosi Direktor.

Za dane plaćenog odsustva zbog ličnih potreba, zaposleni nema pravo na naknadu za ishranu i troškove prevoza u toku rada.

9. Neplaćeno odsustvo

Član 15.

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njega člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenje o sopstvenom trošku;
- kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog, podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti;
- učestvovanje u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog značaja;

Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. al. 1., 2. i 3. ovog člana, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 radnih dana, a najviše do jedne godine.

Direktor odobrava neplaćeno odsustvo:

- na zahtjev zaposlenog uz mišljenje neposrednog rukovodioca.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Doprinosi za zdravstvenu zaštitu iz stava 4. uplaćuje Javno preduzeće.

III ZARADA ZAPOSLENOG, ZARADA DIREKTORA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Struktura zarade

Član 16.

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

Zarada za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- 1) osnovne zarade;
- 2) posebnog dijela zarade – startnog dijela;
- 3) dodatka na osnovu zarade;
- 4) naknade povećanih troškova;
- 5) uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

2. Osnovna zarada

Član 17.

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 16 ovog ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Upravni odbor Javnog preduzeća.

Član 18.

Ovim Ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima složenosti za utvrđivanje zarade na osnovu sledeće tabelle:

Kvalifikacija prema nacionalnom okviru kvalifikacija	Radno mjesto	Koeficijent
VI ili VII	Pomoćnik direktora	8.5
VI ili VII	Sekretar	6.5
VI ili VII	Rukovodilac službe	7
V ili VI	Savjetnik	6.8
VI ili VII	Koordinator	6.1
VI ili VII	Šef knjigovodstva - računovođa	5.8
VI ili VII	Šef kabineta	4.5
VI ili VII	Viši samostalni saradnik po službama	5.5
VI ili VII	Samostalni saradnik po službama	5

VI ili VII	Glavni knjigovođa	5
VII	Službenik za javne nabavke	5
VI ili VII	Projekt menadžer	4.5
VI ili VII	Službenik za odnose sa javnošću i marketing	4.5
V ili VI	Knjigovođa	4.5
VI ili VII	Projektant	4.2
VI ili VII	Prevodilac	4
VI ili VII	Predstavnik po opštinama – kontrolor	4
VI ili VII	Šef	4
V ili VI	Saradnik po službama	4
IV	Tehnički sekretar	3.5
IV	Blagajnik	3.7
IV	Referent po službama	3
IV	Zaštitar	3
IV	Arhivar	2.8
IV	Vozač	2.5
IV	Portir	2.5
III ili IV	Domar	2.5
III ili IV	Kafe kuvarica	2.5
III ili IV	Čistačica	2.5

Član 19.

Zarada pripravnika sa VI i VII nivoom kvalifikacije obrazovanja utvrđuje se u iznosu od 60% od koeficijenta složenosti odgovarajuće grupe poslova, za ostale nivoe kvalifikacije 40% od koeficijenta složenosti odgovarajuće grupe poslova iz člana 18 ovog ugovora pomnoženog sa obračunskom vrijednošću koeficijenta umanjenog za sve poreze i doprinose na teret zaposlenog.

3. Minimalna zarada

Član 20.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu utvrđenu u skladu sa zakonom, za standardni učinak i puno radno vrijeme odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.

4. Dodatak na osnovnu zaradu

Član 21.

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana) - 40%;
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika - 150%;
- za prekovremeni rad - 40%;

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

- do deset godina - 0,5%;
- od deset do 20 godina - 0,75%;
- preko 20 godina – 1,00%

5. Zarada direktora

Član 22.

Zarada lica koje obavljaju funkciju direktora, utvrđuje se odlukom Upravnog odbora Javnog preduzeća, odnosno ugovorom o radu koji Upravni odbor zaključi sa direktorom Javnog preduzeća.

Direktoru Javnog preduzeća utvrđuje se naknada zarade nakon isteka radnog odnosa na radnom mjestu direktora po bilo kom osnovu, u visini zarade koju je imao u posljednjem mjesecu zasnovanog radnog odnosa na radnom mjestu direktora Javnog preduzeća, uz odgovarajuće usklađivanje, na period od godinu dana od dana prestanka radnog odnosa na mjestu direktora Javnog preduzeća.

Pravo na naknadu zarade iz stava 2 ovog člana direktor ostvaruje na osnovu ličnog zahtjeva, koji podnosi Upravnom odboru u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Pravo iz stava 2 ovog člana prestaje prije utvrđenog roka, ako direktor:

- 1) zasnuje radni odnos;
- 2) bude izabran, imenovan ili postavljen na drugu funkciju, na osnovu koje ostvaruje zaradu;
- 3) ostvari pravo na penziju;
- 4) to zatraži.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, pravo na naknadu može da se produži još godinu dana ukoliko se u tom vremenu stiče pravo na penziju.

6. Uvećanje/umanjenje zarade

Član 23.

Zaposleni može, u zavisnosti od raspoloživih sredstava, ostvariti uvećanje zarade zbog izuzetnih rezultata i kvaliteta rada koji se cijene na osnovu:

- posebnog doprinosa unapređenju procesa rada službe u kojoj je raspoređen;
- značajnog doprinosa u ostvarivanju zadataka i ciljeva;
- značajnog doprinosa u unapređivanju procesa rada;

- uspješnosti i kvaliteta izvršenih poslova;
- posebne efikasnosti u radu;
- povećanje obima poslova i
- dodatnog angažovanja.

Odluku o uvećanju zarade donosi direktor. Na isti način zaposlenom se može umanjiti zarada.

Po osnovu rezultata rada (u stavu 1 nabrojanih kriterijuma), a na pisani prijedlog neposrednog rukovodioca, zaposlenom se može uvećati (odnosno umanjiti) zarada u iznosu od 5% do 20% .

Direktor Javnog preduzeća donosi odluku o uvećanju (odnosno umanjnju) zarade za rukovodioca službe u iznosu od 5% do 20%.

Na prijedlog Direktora Javnog preduzeća, a u zavisnosti od poslovanja i rezultata rada u tekućoj poslovnoj godini, Upravni odbor Javnog preduzeća svojim zaključkom može uvećati zaradu zaposlenih.

7. Naknada zarade

Član 24.

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanja) određuje se u visini od 70% od osnova za naknadu, osim za slučajeve utvrđene zakonom za koje naknada iznosi 100% od osnova za naknadu.

Član 25.

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od sto posto njegove zarade, po času, kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nisu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

8. Posebni dio zarade

Član 26.

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa – startni dio.

9. Druga primanja

Član 27.

Zaposlenim u Javnom preduzeću isplaćuje se zimnica u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću.

Odlukom direktora se utvrđuje pravo, način i uslovi isplate zimnice.

Član 28.

Zaposlenom se može isplatiti jubilarna nagrada po osnovu neprekidnog rada u Javnom preduzeću i to za:

- 1) deset godina rada – dvije bruto zarade tog zaposlenog ostvarene u prethodnom mjesecu;
- 2) 20 godina rada - četiri bruto zarade tog zaposlenog ostvarene u prethodnom mjesecu ;
- 3) 30 godina rada - šest bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu;

Isplata jubilarne nagrade vrši se ispunjavanjem uslova na bazi podataka iz personalne evidencije i predloga Sindikata.

Odlukom direktora se utvrđuje pravo, način i uslovi isplate jubilarne nagrade.

Član 29.

Djeci zaposlenih u Javnom preduzeću se obezbjeđuje za “đaka prvaka” iznos u visini od 100,00 eura (iznos “đačke torbe”).

Djeci zaposlenih u Javnom preduzeću do 15 godina života, se obezbjeđuje za Novu godinu jednokratni iznos u visini od 50,00 eura.

Zaposlenom u Javnom preduzeću se obezbjeđuje za rođenje djeteta iznos u visini od 100,00eura.

Član 30.

Javno preduzeće isplaćuje otpremninu zaposlenim prilikom odlaska u penziju u visini do 12 bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana se isplaćuje najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 31.

Javno preduzeće može omogućiti djeci zaposlenih mjesečnu stipendiju za sticanje VI i VII nivoa kvalifikacije.

Stipendija se može isplatiti u visini jedne obračunske vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću mjesečno.

Način, uslovi i kriterijumi za stipendije utvrdiće se posebnom Odlukom.

Član 32.

Javno preduzeće može omogućiti zaposlenom stipendiranje na visokim studijama za zanimanja koja su neophodna za poslovanje Javnog preduzeća shodno usvojenom godišnjem planu.

Stipendija se može isplatiti u visini od najviše obračunske vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću mjesečno.

Način, uslovi i kriterijumi za stipendije utvrdiće se posebnom Odlukom.

Član 33.

Zaposlenom, odnosno članovima njegove uže porodice obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću.
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove porodice uz priloženu medicinsku dokumentaciju sa fiskalnim računima, a najviše do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću.
- pomoć u porodici u slučaju smrti zaposlenog od 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću.
- smrti člana uže porodice od 12 obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću.
- ublažavanja posljedica elementarnih nepogoda, do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog u Javnom preduzeću.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, sprovodi Sindikat, a Odluku o isplati pomoći donosi direktor.

10. Naknade povećanih troškova zaposlenih

Član 34.

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno, i to:

- 1) naknada troškova prevoza na posao i sa posla pripada zaposlenim u skladu sa Pravilnikom o naknadi putnih troškova zaposlenih
- 2) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini 20% od obračunske vrijednosti koeficijenta koji utvrđuje Vlada;
- 3) dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa;
- 4) naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina, po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost Poslodavca koristi privatni automobil u službene svrhe.

Član 35.

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposlenom pripada:

- 1) cijela dnevnicu:
 - za svaka 24 časa;
 - za ostatak vremena, preko 12 a do 24 časa;
- 2) polovina dnevnice:
 - za vrijeme preko osam časova, a do 12 časova.

IV ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

1. Odgovornost zaposlenih

Član 36.

- 1) Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 2) Zaposleni koji umišljajem ili iz nehata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluke koju je donio poslodavac, odgovara na učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 3) Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.
- 4) Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 37.

Stupanjem na rad u Javno preduzeće zaposleni preuzima dužnosti i obaveze na radu i u vezi sa radom.

Član 38.

Zaposleni je dužan da savjesno i marljivo izvršava radne dužnosti i obaveze i poštuje zajedničke interese drugih zaposlenih u Javnom preduzeću.

Član 39.

Obaveze i odgovornosti zaposlenih u Javnom preduzeću ostvaruju se u organizovanom radu u kome svaki zaposleni vrši određene poslove, odnosno izvršava određene radne zadatke, utvrđene Ugovorom o radu.

Član 40.

Zaposleni je dužan da:

- čuva imovinu Javnog preduzeća, da se prema njoj odnosi sa pažnjom dobrog privrednika;
- ulaže lične i stručne sposobnosti pri radu i da racionalno koristi sredstva za rad;
- savjesno obavlja svoj posao, da izvršava svoje radne dužnosti i obaveze koje proizilaze iz rada;
- rad obavlja u određeno radno vrijeme i da se za vrijeme rada ne udaljava sa svog posla;
- odmah, a najkasnije u roku od 24 časa, obavijesti direktora, neposrednog rukovodioca, ako je iz bilo kojih razloga spriječen da dodje na rad;
- čuva poslovnu tajnu Javnog preduzeća trajno;
- stalno usavršava svoje radne i stručne sposobnosti;
- se pridržava zaštitnih mjera pri radu;
- izvršava odluke nadležnih organa Javnog preduzeća;
- se pridržava zakona i opštih akata Javnog preduzeća.

2. Povrede radnih obaveza

Član 41.

1. Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.
2. Povreda radne obaveze može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.
3. Povrede radnih obaveza utvrđuju se zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

3. Mjere za povrede radnih obaveza

Član 42.

1. Za lakše povrede radnih 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.

2. 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.

3. Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini povredu radne obaveze.

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, 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 43.

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 većim 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;
- zloupoteba 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 posledice za poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 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.

4. Postupak utvrđivanja odgovornosti

Član 44.

- 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.

5. Donošenje odluke

Član 45.

- 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 isteka roka iz člana 41 stav 5 ovog ugovora, odnosno u roku od 15 dana od dana održane rasprave, u skladu sa članom 41 stav 11 ovog ugovora .

- 4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana isteka roka iz člana 41 stav 5 ovog ugovora 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.

6. Obustavljanje postupka

Član 46.

Postupak prema zaposlenom obustavlja se ako:

- 1) nastupi zastarjelost vođenja postupka;
- 2) zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- 3) se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- 4) ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret; i
- 5) je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

7. Izricanje mjere

Član 47.

Pri izricanju mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je ranije vršio povrede radnih obaveza, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu mjere za povredu radne obaveze.

8. Oспорavanje odluke

Član 48.

- 1) Protiv konačne odluke o izrečenoj mjeri iz člana 42 ovog ugovora zaposleni može da pokrene postupak u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.
- 2) Izuzetno, protiv konačne odluke kojom je izrečena mjera prestanak radnog odnosa, odnosno uslovni prestanak radnog odnosa zaposleni može pokrenuti postupak pred organima iz člana 140 st. 1 i 6 Zakona o radu.
- 3) Pokretanje postupka iz st.1 i 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

9. Rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka

Član 49.

- 1) Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.
- 2) Vođenje postupka za utvrđivanje povrede radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje radne obaveze.
- 3) Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

10. Rok za izvršenje izrečene mjere i brisanje iz evidencije

Član 50.

- 1) Izrečena mjera iz člana 39 i 40. ovog ugovora ne može da se izvrši ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena a nije započeto njeno izvršenje.
- 2) O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca.
- 3) Ako zaposleni u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna, opomena i uslovni prestanak radnog odnosa ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

11. Fakultativno udaljenje

Član 51.

- 1) Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada u slučaju:
 1. ako postoje okolnosti koje ukazuju da je učinio težu povredu radne obaveze; i
 2. ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom.
- 2) Udaljenje iz stava 1 ovog člana može da traje najduže do okončanja postupka za utvrđivanje odgovornosti.

12. Obavezno udaljenje

Član 52.

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada od dana izricanja mjere pritvora, dok pritvor traje.

13. Rješenje o udaljenju

Član 53.

- 1) Zaposleni se privremeno udaljava sa rada obrazloženim rješenjem o privremenom udaljenju.
- 2) Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada i pisanim nalogom direktora, odnosno drugog ovlašćenog lica na radu kod poslodavca, s tim da je direktor dužan da donese rješenje iz stava 1 ovog člana.
- 3) Rješenje o privremenom udaljenju iz stava 1 ovog člana, direktor donosi u roku tri dana od dana saznanja razloga za udaljenje, odnosno dostavljanja rješenja o određivanju pritvora.
- 4) Ako se u slučaju iz stava 2 ovog člana, rješenje ne donese u roku od tri dana od dana udaljenja sa rada, smatra se da nalog za udaljenje nije dat.

14. Naknada zarade i refundacija naknade zarade za vrijeme privremenog udaljenja

Član 54.

- 1) Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine, a ako izdržava porodicu u visini jedne polovine mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.
- 2) Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.
- 3) Organ koji je donio rješenje o pritvoru dužan je da o tome, u roku od tri dana, obavijesti poslodavca.
- 4) Zahtjev za refundaciju, na ime visine naknade zarade, za vrijeme za koje se zaposleni nalazi u pritvoru i doprinosa i poreza uračunatih u tu zaradu podnosi poslodavac organu koji je donio rješenje o pritvoru.
- 5) Zaposlenom za vrijeme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade primljene na osnovu stava 1 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječni porast zarada zaposlenih kod poslodavca za vrijeme u kome mu je pripadala naknada i to:
 1. ako je krivični postupak obustavljen pravnosnažnom odlukom ili ako je pravnosnažnom odlukom oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;
 2. ako se oslobodi od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza obustavi.

V PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Načini prestanka radnog odnosa

Član 55.

Radni odnos prestaje:

- 1) po sili zakona;
- 2) sporazumom između zaposlenog i poslodavca; i
- 3) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

2. Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 56.

Radni odnos prestaje po sili zakona:

- 1) kad zaposleni navrší 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;
- 2) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti-danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 3) ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da se rasporedi na druge poslove – danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- 4) ako je zbog izdržavanja kazne zatvora odsutan sa rada duže od šest mjeseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 5) ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primjenjivanja te mjere;
- 6) usljed stečaja ili likvidacije, kao i u slučajevima koji imaju za cilj likvidaciju imovine prenosioca, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom;
- 7) istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- 8) smrću zaposlenog.

Zaposlenom kojem prestaje radni odnos zbog dobrovoljne likvidacije društva, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u iznosu od 12 bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu.

U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac donosi odluku u formi rješenja koje sadrži: osnov, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

3. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 57.

- 1) Radni odnos može da prestane sporazumom poslodavca i zaposlenog.
- 2) Sporazum iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi.
- 3) Sporazumom iz stava 2 ovog člana određuje se i dan prestanka radnog odnosa.

- 4) U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa poslodavac može zaposlenom da isplati otpremninu.
- 5) Sporazum iz stava 2 ovog člana proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere kod notara.

Član 58.

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa između zaposlenog i Javnog preduzeća, i ako je poslodavac odobrio isplatu otpremnine zaposlenom, isplaćuje se otpremnina u visini od 12 bruto zarada zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu, pod uslovom da je zaposleni najmanje 12 godina neprekidno u radnom odnosu u Javnom preduzeću.

Direktor Javnog preduzeća može posebnom odlukom utvrditi visinu otpremnine za zaposlene koji su u neprekidnom radnom odnosu u Javnom preduzeću manje od 12 godina.

4. Otkaz od strane zaposlenog

Član 59.

- 1) Radni odnos, odnosno ugovor o radu može da prestane otkazom od strane zaposlenog.
- 2) Otkaz ugovora o radu može da podnese roditelj ili staratelj zaposlenog mladjeg od 18 godina života.
- 3) Otkaz ugovora o radu, prethodno ovjeren od organa iz člana 165 stav 5 Zakona o radu, zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanoj formi, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.
- 4) U slučaju da 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 prethodi otkazu iz stava 1 ovog člana.
- 5) U slučaju iz st. 1 i 2 ovog člana poslodavac donosi odluku u formi rješenja koje sadrži osnov, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Otkaz od strane poslodavca

5. Obavještenje o kolektivnom otpuštanju

Član 60.

- 1) Ako poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata odnosno zaposlenih ili predstavnika zaposlenih u slučaju da kod poslodavca nije organizovan sindikat, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih.
- 2) Poslodavac je dužan da, radi sprovođenja konsultacija iz stava 1 ovog člana sindikatu, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, u pisanoj formi, dostavi sljedeće informacije:
 1. razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
 2. broj ukupno zaposlenih;

3. kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba;
 4. broju zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju;
 5. kriterijume za izračunavanje visine otpremnine;
 6. mjerama koje je preuzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba: raspored na druge poslove kod istog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog; raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja odnosno stručnoj kvalifikaciji obrazovanja zaposlenog; uz njegovu saglasnost; stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.
- 3) U toku postupka konsultovanja sa sindikatom, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, poslodavac je dužan da razmotriti sve predloge koji imaju za cilj da se spriječi prestanak potrebe za radom zaposlenih ili da se ublaže njegove posljedice, kao i da na svaki dostavljeni predlog da pisano obrazloženje.
 - 4) Konsultovanje iz stava 1 ovog člana ne može trajati kraće od 30 dana.
 - 5) Kriterijumi iz stava 2 tačka 5 ovog člana ne mogu da budu u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.
 - 6) O sprovedenom konsultovanju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da u pisanoj formi obavijesti Zavod za zapošljavanje, kao i da mu dostavi sljedeće informacije:
 1. Informacije iz stava 1 ovog člana;
 2. podatke o trajanju konsultacija sa sindikatom;
 3. podatke o rezultatima sprovedenog konsultovanja; i
 4. pisanu izjavu sindikata, ako mu je dostavljena.
 - 7) Kopiju obavještenja iz stava 6 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi sindikatu.
 - 8) Sindikat, odnosno zaposleni ili predstavnici zaposlenih mogu Zavodu za zapošljavanje i poslodavcu dostaviti svoje primjedbe i predloge na dostavljene informacije iz st. 2 i 6 ovog člana.

Član 61.

Ne mogu se proglasiti viškom zaposleni sa preko 30 godina radnog staža, odnosno zaposlene sa preko 25 godina radnog staža, ukoliko nijesu stekli pravo na penziju po zakonu.

Zaposlenom invalidu ne može prestati radni odnos po osnovu prestanka potrebe za radom zaposlenih bez njegove saglasnosti, odnosno do sticanja uslova za penziju.

6. Postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom

Član 62.

- 1) Zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, radni odnos ne može da prestane tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja iz člana 167 stav 6 Zakona o radu u kojem roku će Zavod za zapošljavanje pokušati da obezbijedi neku od mjera koja je predviđena u članu 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu.
- 2) Zavod za zapošljavanje može najkasnije posljednjeg dana roka iz stava 1 ovog člana, poslodavcu pisano naložiti odlaganje postupka otkazivanja ugovora o radu

- svima ili pojedinim zaposlenima za čijim radom je prestala potreba, za još najduže 30 dana, ako im u tom periodu može obezbijediti nastavak radnog odnosa zaposlenih.
- 3) Ako poslodavac utvrdi da će prestati potreba za radom zaposlenih u broju manjem od broja utvrđenog u članu 167 stav 1 Zakona o radu dužan je da o tome pisano obavijesti te zaposlene i sindikat kod poslodavca, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.
 - 4) Obavještenje iz stava 3 ovog člana sadrži :
 1. razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
 2. broj i strukturu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba na tom radnom mjestu;
 - i
 3. kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.
 - 5) Poslodavac ne može u roku od šest mjeseci da zasnuje radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je, u smislu stava 1 ovog člana, prestala potreba za radom zaposlenih.

7. Otpremnina

Član 63.

- 1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijedeno nijedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od 12 bruto zarada zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu, koje se uvećavaju za 500 eura po godini radnog staža zaposlenog ostvarenih u Javnom preduzeću.
- 2) Lice za čijim radom je prestala potreba ima pravo na isplatu otpremnine pod uslovom da je kod tog poslodavca proveo u radnom donosu najmanje 18 mjeseci;
- 3) Ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi se na slučaj iz člana 30 stav 4 Zakona o radu.
- 4) U vrijeme provedeno na radu kod poslodavca, iz stava 2 ovog člana računa se i vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promjene ili promjene poslodavca.
- 5) Zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta za čijim radom je prestala potreba, a kod kojeg je invaliditet nastao u periodu rada kod tog poslodavca, a nije mu obezbijedeno ni jedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:
 - a) u visini 12 bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću,
 - b) u visini 36 bruto zarada tog zaposlenog ostvarenih u prethodnom mjesecu, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću.
- 6) Lice sa invaliditetom, u smislu stava 6 ovog člana, je lice čiji je status utvrđen u skladu sa posebnim zakonom.

8. Privremeno angažovanje zaposlenog

Član 64.

Poslodavac može zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da privremeno angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno stručnoj kvalifikaciji, dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih ovim zakonom.

9. Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine

Član 65.

- 1) Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu, u smislu člana 169 Zakona o radu, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.
- 2) Zaposleni kome prestane radni odnos, odnosno otkáže ugovor o radu, u smislu stava 1 ovog člana, ostvaruje prava u skladu sa zakonom kojim se uređuju prava lica za vrijeme privremene nezaposlenosti.

10. Individualni otkaz

Član 66.

- 1) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti, ako za to postoji opravdan 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 tač. 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 i u
 9. drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
- 2) Poslodavac može da otkáže ugovor o radu u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana ukoliko je zaposlenom prethodno dao instrukcije za rad.
 - 3) Zaposleni iz stava 1 tač. 4 i 5 ovog člana ako aneks ugovora iz člana 47 stav 1 tač.1,2 i 3 Zakona o radu podrazumijeva umanjenje zarade ima pravo na isplatu otpremnine koja ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori.
 - 4) Zaposleni iz stava 1 tač. 5 i 8 ovog člana, ima pravo na isplatu otpremnine iz člana 169 Zakona o radu.

11. Što se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu

Član 67.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 172 Zakona o radu, ne smatra se:

- 1) odbijanje zaposlenog da prihvati ponudu aneksa ugovora iz člana 47 stav 1 tačka 6 Zakona o radu;
- 2) privremena spriječenost za rad zbog bolesti, povrede na radu ili profesionalne bolesti;
- 3) korišćenje odsustva zbog održavanja trudnoće, porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;
- 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);
- 5) djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
- 6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;
- 7) obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji;
- 8) obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.

12. Postupak otkazivanja ugovora o radu

Član 68.

- 1) Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz člana 172 stav 1 tačka 2. al. 1,3 i 8 i tač. 3 i 6 Zakona o radu poslodavac može da donese nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz.
- 2) Upozorenje iz stava 1 ovog člana daje se u pisanoj formi i sadrži razloge za otkaz, dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.
- 3) Rok iz stava 2 ovog člana ne može da bude kraći od pet radnih dana.

13. Odluka o otkazu

Član 69.

- 1) Odluku o otkazu ugovora o radu donosi direktor, u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom.
- 2) Rješenje iz stava 1 ovog člana sadrži: osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.
- 3) Rješenje iz stava 1 ovog člana je konačno.

14. Dostavljanje

Član 70.

- 1) Upozorenja, obavještenja, pozive za usmenu raspravu i rješenja se dostavljaju zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.
- 2) Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi akta, u skladu sa stavom 1 ovog člana, dužan je da o tome sačini pisanu bilješku.
- 3) U slučaju iz stava 2 ovog člana, navedena akta se objavljuju na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatraju se dostavljenim.

15. Otkazni rok

Član 71.

- 1) 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 obaveza 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.

16. Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 72.

- 1) Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, kao i uplati doprinose za socijalno osiguranje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
- 2) Isplatu potraživanja iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da izvrši prije prestanka radnog odnosa, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.
- 3) Zahtjev za zaštitu prava, za isplatu potraživanja iz stava 1 ovog člana zaposleni može da podnese inspekciji rada u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

17. Zaštita prava zaposlenog u slučaju otkaza

Član 73.

- 1) Protiv odluke iz člana 175 Zakona o radu, zaposleni može pokrenuti postupak u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, pred organima iz člana 140 Zakona o radu.
- 2) U slučaju spora povodom prestanka radnog odnosa, teret dokazivanja opravdanosti i zakonitosti razloga za otkaz je na poslodavcu.
- 3) U toku trajanja sudskog spora o otkazu ugovora o radu nadležni sud može, na zahtjev zaposlenog ako ocijeni da se očigledno radi o nezakonitom otkazu ugovora o radu, da odluči da se zaposleni privremeno vrati na rad do okončanja spora.
- 4) U slučaju izricanja privremene mjere iz stava 3 ovog člana, ako se u postupku utvrdi da je otkaz bio zakonit, poslodavac ima pravo na naknadu troškova proisteklih po osnovu privremene mjere od organa koji je izrekao tu mjeru.
- 5) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da nijesu postojali zakoniti ili opravdani razlozi za otkaz ugovora o radu, bilo da ih je poslodavac sam propisao svojim aktom ili ih je predvidio ugovorom o radu, zaposleni ima pravo da se vrati na rad, kao i pravo na naknadu materijalne i nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku.
- 6) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da je zaposlenom nezakonito ili neopravdano otkazan ugovor o radu, ima pravo na naknadu materijalne štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja bi ostvario da je bio u radnom odnosu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu i uplati doprinosa za obavezno socijalno osiguranje.
- 7) Naknada štete iz stava 6 ovog člana umanjuje se za iznos primanja koja je zaposleni ostvario po osnovu ugovora o radu po prestanku radnog odnosa kod tog poslodavca.

- 8) Ako se u postupku iz stava 1 ovog člana utvrdi da je otkaz imao za posljedicu povredu prava ličnosti, časti, ugleda i dostojanstva, zaposleni ima pravo na naknadu nematerijalne štete, u zakonom predviđenom postupku.

VI ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 74.

Zaposleni ima pravo na bezbjednost, zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom. Direktor je dužan da organizuje rad kojim se obezbjeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, mjerama zaštite i zdravlja na radu, opštim aktima o zaštiti i zdravlju na radu i osposobljavanju za bezbjedan rad.

VII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 75.

Poslodavac sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to:

- prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima;
- određeni iznos finansijskih sredstava na godišnjem nivou u cilju realizacije sindikalnih aktivnosti;
- druga sredstva i uslove za rad sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 76.

Poslodavac obezbjeđuje poštovanje sljedećih prava za rad i djelovanje sindikata:

- pravo na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou;
- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pristup medija sindikalnim prostorijama;
- određeni iznos finansijskih sredstava na godišnjem nivou za potrebe zaposlenih.

Član 77.

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, otpuštanja zaposlenih usljed tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, sistematizacije radnih mjesta i slično.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i predlozi i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

Član 78.

- 1) Poslodavac informiše sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih najmanje jednom godišnje o :
 1. razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada ;
 2. rezultatima poslovanja ;
 3. spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi ;
 4. ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca ;
 5. ostvarenom prekovremenom radu ;
 6. evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama za poboljšanje uslova rada ;
 7. drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih ; i
 8. drugim relevantnim informacijama .
- 2) Poslodavac obavještava sindikat, odnosno predstavnike zaposlenih o :
 1. opštim aktima poslodavca ;
 2. mjerama zaštite i zdravlja na radu ;
 3. uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama ;
 4. rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu ;
 5. donošenju mjera iz člana 56 stav 2 ovog ugovora ; i
 6. vremenu i načinu isplate.
- 3) Poslodavac je dužan da u roku od osam dana prije održavanja sastanaka organa poslodavca obavijesti i dostavi akta za sindikat radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi sindikata.
- 4) Predstavnik sindikata, odnosno zaposleni ili predstavnik zaposlenih ukoliko ne postoji organizovan sindikat kod poslodavca, ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, kada se razmatraju pitanja iz st. 1 i 2 ovog člana.

Član 79.

Poslodavac je obavezan da predstavniku sindikata koji sindikalnu djelatnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno) na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi, najmanje tri dana prije njegovog odsustva, omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

Osim obezbjeđenja aktivnosti shodno stavu 1 ovog člana, predstavniku reprezentativnog sindikata se po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti u trajanju od 20 sati mjesečno.

Član 80.

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou, odnosno predstavnik zaposlenih ako nije organizovan sindikat kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala

potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

VIII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 81.

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ugovorne strane.

Član 82.

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen. Važenje ovog ugovora može prestati sporazumno između ugovornih strana.

IX ZAVRŠNE ODREDBE

Član 83.

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 84.

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, broj:0202-1005/2 od 23.03.2018.godine.

Član 85.

Ovaj ugovor stupa na snagu danom objavljivanja na oglasnoj tabli Javnog preduzeća.

Broj: 0203-3493/4

Budva, 21.12.2021. godine

Sindikat

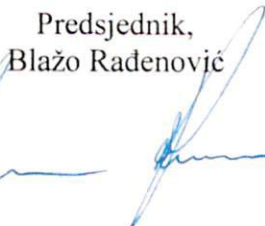
Upravni odbor

**Javno preduzeće za upravljanje
morskim dobrom Crne Gore**

Predsjednik
Sreten Vukićević



Predsjednik,
Blažo Radenović



Direktor,
Mladen Mikijelj

