

PREDLOG

Na osnovu člana 184 stav 4 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 74/2019 8/2021, 59/2021, 68/2021 i 145/2021), člana 24 st. 1 i 6 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list“ CG“, br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 42/18, 34/19 i 146/21) i člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list CG“, broj 14/14, 40/18, 37/19 i 74/19), Sindikalna organizacija Javnog preduzeća za nacionalne parkove, Sindikat Nacionalnih parkova Crne Gore, direktor Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore i Upravni odbor Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNOG PREDUZEĆA ZA NACIONALNE PARKOVE CRNE GORE

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) Sindikalna organizacija Javnog preduzeća za nacionalne parkove, Sindikat Nacionalnih parkova Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikati), direktor Javnog preduzeća za nacionalne parkove (u daljem tekstu: Direktor) i Upravni odbor Javnog preduzeća za nacionalne parkove Crne Gore (u daljem tekstu: Upravni odbor), u skladu sa zakonom, uređuju pojedina prava i obaveze zaposlenih u Javnom preduzeću za nacionalne parkove Crne Gore (u daljem tekstu: Poslodavac), prava i obaveze Poslodavca prema zaposlenim, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Član 2

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.

Član 5

Obračunska vrijednost koeficijenta u ovom Ugovoru je data u bruto iznosu osim ako je dugačije naznačeno.

II. RADNI ODNOS

Član 6

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje ispunjava uslove utvrđene zakonom i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Bliže kriterijume i način ocjenjivanja kandidata prilikom popune radnih mjesta kod Poslodavca propisuje Poslodavac.

1. Probni rad

Član 7

Probni rad kao poseban uslov za rad utvrđuje se aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i ne može biti duži od šest mjeseci.

Probni rad zaposlenog prati i ocjenjuje komisija od tri člana koju obrazuje direktor, odnosno lice koje on ovlasti, s tim da predsjednik komisije mora da bude neposredno nadređeni licu koje je primljeno na probni rad.

Članovi komisije iz stava 2 ovog člana moraju da imaju najmanje isti stepen stručne spreme kao i zaposleni na probnom radu.

Komisija iz stava 2 ovog člana svoje mišljenje o rezultatima probnog rada dostavlja direktoru u pisanom obliku najkasnije u roku od pet dana po isteku probnog rada.

Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako Poslodavac istekom vremena predviđenog za probni rad nije donio pojedinačni akt kojim se konstatuje suprotno.

Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

2. Pripravnici

Član 8

Poslodavac može da zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme sa pripravnikom.

Licu koje prvi put zasniva radni odnos, ako zakonom nije drugačije propisano, pripravnički staž traje:

- devet mjeseci za lice sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju: šesti referentni nivo Okvira kvalifikacija - kvalifikacija visokog obrazovanja obima 180 CSPK; sedmi referentni nivo Okvira kvalifikacija - kvalifikacija visokog obrazovanja obima 240 CSPK (180+60), 300 CSPK, 360 CSPK;
- šest mjeseci za ostale nivoe kvalifikacije.

Pripravnički rad se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme iz člana 37 Zakona o radu.

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

3. Godišnji odmor

Član 9

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) dužine radnog staža:

- od jedne do pet godina - jedan radni dan;
- 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 i socijalne prilike:

- licu sa invaliditetom - tri radna dana;
- roditelju sa djetetom do 16 godina - dva radna dana;
- roditelju sa dvoje ili više djece do 16 godina - tri radna dana;
- samohranom roditelju sa djetetom do 16 godina - tri radna dana;
- samohranom roditelju sa dvoje ili više djece do 16 godina - četiri radna dana;
- roditelju djeteta ili staratelju lica sa posebnim potrebama - četiri radna dana;

3) složenosti poslova radnog mjesta:

- zaposlenim sa V i VI stepenom stručne spreme (180 ECTS) - dva radna dana;
- zaposlenim sa VII stepenom stručne spreme (240 ECTS) - tri radna dana;
- direktorima organizacionih jedinica - četiri radna dana;
- direktoru Poslodavca - pet radnih dana;
- ostalim zaposlenim - jedan radni dan;

4) uslova rada:

- pripadnici službe zaštite nacionalnog parka - dva radna dana;
- pripadnici službe za održavanje ambijentalne higijene i infrastrukture nacionalnog parka - jedan radni dan.

Zaposleno lice mlađe od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 35 radnih dana.

Član 10

Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos kod Poslodavca stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora nakon četiri mjeseca rada kod Poslodavca.

4. Plaćeno odsustvo

Član 11

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom kalendarske godine, zbog ličnih potreba na osnovu podnijetog zahtjeva u slučajevima:

- sklapanja braka - pet radnih dana;

- rođenja djeteta - pet radnih dana;
- usvajanja djeteta – tri radnih dana;
- porođaja člana uže porodice - tri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - pet radnih dana;
- smrti člana uže porodice – sedam radnih dana;
- smrt člana porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - tri radna dana;
- teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – pet radnih dana;
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja- dva radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora u organizaciji Sindikata- sedam radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - tri radna dana,
- selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto - pet radnih dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana;
- odbrane magistarskog ili doktorskog rada – pet radnih dana;
- radi odazivanja na poziv državnog organa.

Plaćeno odsustvo se može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

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

5. Neplaćeno odsustvo

Član 12

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

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenje o sopstvenom trošku;
- učestvovanje u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama;
- izrade magistarskog rada;
- izrade doktorske disertacije ili vršenja drugog naučno istraživačkog rada;
- polaganja pravosudnog ispita;
- stručnog usavršavanja u zemlji i inostranstvu;
- izgradnje ili adaptacije stambenog prostora;
- kada postoji saglasnost Poslodavca i zaposlenog.

Poslodavac može, na zahtjev zaposlenog da omogući odsustvo duže od 30 radnih dana, ako to ne remeti proces rada.

III. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 13

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

Član 14

Zarada se isplaćuje zaposlenom mjesečno, najkasnije do 5. u mjesecu.

Poslodavac je dužan da, na zahtjev zaposlenog, suda, javnog izvršitelja i banke obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredita, sindikalne članarine, rata za kupovinu na odloženo plaćanje, alimentacije) preko nadležne službe.

Član 15

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obračun koji sadrži:

- 1) mjesečnu zaradu zaposlenog;
- 2) uvećanje zarade po vrstama;
- 3) naknadu zarade po vrstama;
- 4) iznos poreza na zaradu i naknadu zarade,
- 5) iznos plaćenih doprinosa po vrstama;
- 6) neto zaradu;
- 7) obustave od neto zarade po vrstama;
- 8) neto zaradu za isplatu.

Zaposleni sam bira i odlučuje preko koje banke će mu se isplaćivati zarada.

2. Struktura zarade

Član 16

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- 1) osnovne zarade;
- 2) posebnog dijela zarade;
- 3) dodataka na osnovnu zaradu; i
- 4) varijabilnog dijela zarade.

3. Osnovna zarada

Član 17

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 22 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Vlada.

4. Koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade

Član 18

Ovim Ugovorom utvrđuju se koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade po osnovu nivoa kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla i to:

Kvalifikacija prema nacionalnom okviru kvalifikacija	Radno mjesto	Koeficijent
VII STEPEN	Direktor Javnog preduzeća	16,43
	Pomoćnik direktora Javnog preduzeća: -za finansijske i pravne poslove -za zaštitu, održivi razvoj i turizam -za kontrolu i monitoring	10,50
	Direktor nacionalnog parka	9,40
VII / VI STEPEN	Šef službe za zaštitu prirodne i kulturne baštine i održivi razvoj Šef službe za promociju, marketing i turizam Šef službe za kadrovske, pravne i opšte poslove Šef službe finansija Šef službe za projekte i međunarodnu saradnju Šef službe za logistiku Šef službe za kontrolu i monitoring	VII / VI 8,30/7,80
VII STEPEN	Savjetnici direktora: -za finansije -za pravne poslove -za unapređenje i razvoj Rukovodilac odjeljenja za zaštitu prirodne baštine Rukovodilac odjeljenja za kulturnu baštinu i održivi razvoj Rukovodilac službe za unutrašnju reviziju Rukovodilac kreativnog odjeljenja Viši unutrašnji revizor	VII 7,6

<p>VII STEPEN</p>	<p>Glavni računovođa Mlađi unutrašnji revizor Stručni saradnik za obračun zarada Službenik za javne nabavke Stručni saradnik za pravne poslove Stručni saradnik za ljudske resurse i radne odnose Stručni saradnik za opšte poslove Stručni saradnik za oblast šumarstva Stručni saradnik za floru i vegetaciju Stručni saradnik za faunu sisara Stručni saradnik za faunu beskičmenjaka Stručni saradnik za ornitologiju Stručni saradnik za ihtiologiju Stručni saradnik za herpetofaunu Stručni saradnik za projekte Stručni saradnik za međunarodnu saradnju Stručni saradnik za zaštitu životne sredine Stručni saradnik za kulturno-istorijskog nasljeđe Stručni saradnik za zaštitu na radu Stručni saradnik za marketing u turizmu Stručni saradnik za turizam Stručni saradnik za promociju i edukaciju Stručni saradnik za domaću radinost Šef kabineta izvršnog direktora Stručni saradnik za odnose sa javnošću (PR) Stručni saradnik za osnovna sredstva</p>	<p>VII 7,4</p>
<p>VII / VI STEPEN</p>	<p>Likvidator Službenik za kontrolu realizacije ugovora o javnim nabavkama Službenik za tehničke specifikacije Stručni saradnik za zaštitu prostora Stručni saradnik za odnose sa medijima Stručni saradnik za digitalni dizajn i marketing Stručni saradnik za informacione tehnologije</p>	<p>VII / VI 7,20/7,00</p>
<p>VII STEPEN</p>	<p>Stručni saradnik za opšte poslove u nacionalnim parkovima Savjetnik za opšte poslove Stručni saradnik za oblast šumarstva u nacionalnim parkovima Stručni saradnik za zaštitu životne sredine u nacionalnim parkovima</p>	<p>VII 7,20</p>
<p>VII / VI STEPEN</p>	<p>Stručni saradnik za promociju i edukaciju u nacionalnim parkovima Stručni saradnik za ekonomske poslove Stručni saradnik za saradnju sa lokalnim zajednicama Stručni saradnik za turizam u nacionalnim parkovima</p>	<p>VII / VI 7,00/6,80</p>
<p>VII / VI / IV STEPEN</p>	<p>Referent u računovodstvu Saradnik za video nadzor Administrativni radnik</p>	<p>VII / VI / IV 6,80/6,60 VII / VI / IV 6,20/6,00/5,20</p>

VI / IV STEPEN	Šef službe zaštite	VI / IV 6,80/6,20
V / IV STEPEN	Knjigovođa Referent za potraživanja	V / IV 5,60/5,40
	Supervizor Saradnik za video nadzor i instalacije	V/IV 5,40/5,00
IV STEPEN	Referent za šumarstvo	IV 5,80
	Blagajnik Sekretarica direktora	IV 5,00
	Šef službe za održavanje ambijentalne higijene i infrastrukture	IV 4,80
	Nadzornik nacionalnog parka	IV/ III 5,80/5,40
	Glavni arhivar	IV/III 5,00/4,80
	Arhivar	IV/III 4,80/4,60
	Referent za promociju i edukaciju Referent voznog i plovnog parka Referent za logističku podršku Službenik za naplatu ulaznica	IV/III 4,60/4,40
	Službenik za prodaju suvenira	IV/III 4,20/4,00
	Referent za održavanje Magacioner Mehaničar	IV/III 4,00/3,80
IV / III / I STEPEN	Domar Radnik na održavanju parka Radnik na održavanju Botaničke bašte Higijeničar	IV/III/I 3,80/3,60/3,20
III / I STEPEN	Kafe kuvarica	III/I 3,20/3,00

Član 19

Zarada pripravnika sa III i IV nivoom kvalifikacije obrazovanja utvrđuje se u iznosu od 40% prosječne zarade, sa V i VI nivoom kvalifikacije obrazovanja 50% i VII nivoom kvalifikacije obrazovanja 60% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

5. Posebni dio zarade

Član 20

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta.

6. Dodaci na osnovnu zaradu

Član 21

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- 40% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 150 % za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za prekovremeni rad.

U slučaju kad je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju.

Član 22

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%.

Član 23

Osnovna zarada uvećava se po osnovu otežanih uslova rada za nadzornike i radnike na održavanju parka u NP Durmitor 30% u onim mjesecima u kojima su radno angažovani u planinarskom domu Škrka.

7. Naknada zarade

Član 24

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% 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 u skladu sa odredbama ovog Ugovora;
- za odazivanje na poziv državnih organa;
- 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, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi;
- za vrijeme korišćenja prava na rehabilitaciju i rekreaciju u organizaciji Sindikata

Član 25

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 70% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prehodnom polugodištu.

Naknada iz stava 1 ovog člana može se isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori.

Član 26

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme spriječenosti za rad (bolovanja) u visini 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim za slučajeve predviđene zakonom u kojima se osnov za naknadu za vrijeme spriječenosti za rad isplaćuje u visini od 100%.

8. Druga primanja

Član 27

Zarada se može uvećati za varijabilni dio zarade za zaposlenog sa izuzetnim rezultatima i kvalitetom rada, na osnovu nadprosječnih rezultata rada, uslova rada i dodatnog angažovanja za period u kome su ti rezultati ostvareni.

Rezultati rada određuju se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Uslovi i način ostvarivanja prava na varijabilni dio zarade utvrđuju se aktom organa upravljanja Poslodavca, uz prethodno učešće predstavnika reprezentativnih sindikalnih organizacija i uz saglasnost Vlade, po prethodno pribavljenom mišljenju ministarstva nadležnog za poslove finansija.

Akt iz stave 3 ovog člana donijeće se najkasnije u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Rezultate rada zaposlenog ocjenjuje neposredni rukovodilac.

Zarada zaposlenog može biti uvećana, najviše do 30% osnovne zarade.

Direktor donosi odluku o uvećanju zarade na pismeni predlog neposrednog rukovodioca.

Odluka donesena suprotno stavu 7 ovog člana je ništavna.

Član 28

Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimnicu u visini od dvije obračunske vrijednosti koeficijenta u slučaju pozitivnog poslovnog rezultata koji je sedmostruko veći od iznosa potrebnog za isplatu zimnice.

Zimnica se isplaćuje najkasnije do 31. decembra tekuće godine za tu godinu.

Član 29

Zaposlenom se može isplatiti jubilara nagrada po osnovu neprekidnog rada kod Poslodavca i to za:

- 1) 10 godina rada – 120% obračunske vrijednosti koeficijenta;

- 2) 20 godina rada – 240% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- 3) 30 godina rada – 360% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- 4) 40 godina rada – 480% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 30

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici isplaćuje pomoć u slučaju:

- 1) smrti zaposlenog - u visini od 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- 2) smrti člana uže porodice - u visini od devet obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- 3) nabavke ortopedskih, očnih i ušnih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta, ukoliko sredstva za njihovu nabavku nijesu obezbijeđena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Član 31

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici može isplatiti pomoć u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti, nabavke lijekova, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice - u visini do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- 2) otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda – u visini do deset obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Član 32

U slučaju da su dva ili više članova uže porodice zaposleni kod Poslodavca, pravo na novčanu pomoć iz člana 31 i 32 ovog Ugovora ostvaruje samo jedan zaposleni.

IV. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 33

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka Poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povreda radne obaveze nečinjenjem nastupa kada zaposleni ne izvrši radnju koju je dužan da izvrši.

1. Povreda radnih obaveza

Član 34

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

- opomena;
- novčana kazna;
- uslovni prestanak radnog odnosa;
- prestanak radnog odnosa.

Član 35

Lakše povrede radnih obaveza su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) propust zaposlenog da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca;
- 3) neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno;
- 4) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- 5) nenošenje radnog odjela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano;
- 6) necjelishodno i neovlašćeno korišćenje i upotreba sredstava rada i drugih sredstava;
- 7) nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev državnih organa i organizacija;
- 8) neodržavanje oružja, opreme i sredstava rada;
- 9) nevođenje propisanih evidencija iz oblasti rada;
- 10) nepridržavanje propisanih uputstava za rad za određena radna mjesta, ako se time umanjuje efikasnost u vršenju radnih zadataka;
- 11) povreda ugleda službe i ugleda poslodavca;
- 12) neažurno i vođenje službene dokumentacije suprotno od propisane forme;
- 13) nepreduzimanje ili nedovoljno preduzimanje mjera za čuvanje povjerenih stvari;
- 14) nesačinjavanje i nedostavljanje službene zabilješke i zapisnika sa lica mjesta ovlašćenom licu;
- 15) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu bez teže posledice po zaposlenog ili poslodavca.

Za lakše povrede radnih obaveza zaposlenom se mogu izreći mjere: opomena i novčana kazna.

Novčana kazna se može izreći 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 ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

Član 36

Teže povrede radnih obaveza su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- 4) odavanje poslovne tajne utvrđene aktom Poslodavca;
- 5) davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa i nadležnog organa Poslodavca;
- 6) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Poslodavca;
- 7) dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
- 8) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 9) nanošenje materijalne štete na vozilu, plovilima, motorima i tehničkoj opremi do koje je došlo krivicom zaposlenog;
- 10) nesavjesni odnos prema imovini Poslodavca ili pričinjavanje materijalne štete većih razmjera utvrđene aktom Poslodavca;

- 11) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
- 12) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
- 13) odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja da li je zaposleni došao na posao u nاپitom stanju, opio se u toku rada ili koristio opojne droge;
- 14) nenošenje uniforme na radnom mjestu i u radnom vremenu, kao i korišćenje službene uniforme van radnog vremena ili radnog zadatka;
- 15) samovoljno napuštanje radnog mjesta;
- 16) neprijavlivanje izvršenja težih povreda radne obaveze u roku od tri dana od dana saznanja za povredu i učinioca od strane odgovornog zaposlenog;
- 17) izazivanje nereda i učestvovanje u tuči u radnim prostorijama Poslodavca;
- 18) zloupotreba i davanje pečata neovlašćenim licima;
- 19) nepodnošenje prijava protiv građana zatečenih u obavljanju prekršaja ili krivičnog djela na prostoru nacionalnog parka;
- 20) protivpravno pribavljanje imovinske koristi na štetu imovine Poslodavca;
- 21) svaka radnja ili propuštanje u kojoj se stiču obilježja krivičnog djela koje se goni po službenoj dužnosti;
- 22) falsifikovanje dokumenata Poslodavca ili drugih pravnih lica od kojih zavisi nastanak, trajanje i prestanak nekog prava ili obaveze zaposlenog i Poslodavca;
- 23) nepostupanje po rasporedu ili samovoljno udaljavanje sa prostora ili objekta koji se kontroliše ili obezbjeđuje;
- 24) spavanje na radnom mjestu;
- 25) ukoliko nakon izrečene kazne za lakšu povredu radne obaveze u periodu od tri mjeseca ponovi ili počini neku drugu lakšu povredu radne obaveze;
- 26) neopravdano izostajanje sa posla više od tri radna dana uzastopno;
- 27) krivična djela učinjena u radu i u vezi sa radom;
- 28) primanje i traženje mita.

Za teže povrede radnih obaveza zaposlenom se mogu izreći mjere: novčana kazna, uslovni prestanak radnog odnosa i prestanak radnog odnosa.

Novčana kazna se može izreći u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do četiri mjeseca.

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

2. Postupak utvrđivanja odgovornosti

Član 37

Postupak utvrđivanja odgovornosti zaposlenog pokreće se i vodi u skladu sa odredbama propisanim zakonom.

V. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 38

U postupku ostvarivanja prava iz rada i po osnovu rada zaposleni ima pravo na zaštitu od strane sindikata.

Na zahtjev sindikata Poslodavac je obavezan da se izjasni o načinu ostvarivanja prava zaposlenog iz stava 1 ovog člana.

Član 39

Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, a na svoj teret, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od najmanje 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Član 40

Rješavanje stambenih pitanja zaposlenih biće predmet posebnog Sporazuma između Poslodavca i reprezentativnih sindikata kod Poslodavca, najkasnije u roku od šest mjeseci od potpisivanja ovog Ugovora.

Sredstva kojima se rješavaju pitanja iz stave 1 ovog člana ne mogu se isplaćivati osim na način predviđen Sporazumom.

Član 41

Poslodavac je u obavezi zaposlenom obezbijediti uslove rada u kojima neće biti izložen bilo kakvom obliku zlostavljanja na radu (mobingu).

Poslodavac obezbjeđuje edukaciju svih zaposlenih o vrstama zlostavljanja i načinu prepoznavanja svih vrsta zlostavljanja na radu.

Član 42

Zaposleni koji je zlostavljan na radu ima pravo da podnese pismenu pritužbu Poslodavcu, odnosno licu imenovanom od strane Poslodavca.

Pravo podnošenja pritužbe ima i sindikat.

VI. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG

Član 43

Utvrđivanje prestanka potrebe za radom zaposlenih (u daljem tekstu: višak zaposlenih), pokreće se ukoliko Poslodavac utvrdi da će zbog uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Član 44

Postupak utvrđivanja viška zaposlenih sprovodi komisija od pet članova koju imenuje direktor, od kojih su dva člana predstavnici reprezentativnog sindikata.

Član 45

Poslodavac, prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, ocjenjuje rezultate rada zaposlenih, ostvarene za period od dvije prethodne godine, po osnovu doprinosa u radu i vrednuje godine radnog iskustva zaposlenih.

Član 46

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarivanja plana rada i ocjene rezultata rada zaposlenog od neposrednog rukovodioca.

Doprinos iz stava 1 ovog člana vrednuje se na sljedeći način:

- za izuzetan doprinos - 25 bodova,
- za prosječan doprinos - 15 bodova,
- za minimalan doprinos – pet bodova.

Godine radnog staža vrednuju se:

- za svaku godinu radnog staža – 0,5 boda
- za svaku godinu radnog staža kod istog poslodavca – dodatni jedan bod.

Član 47

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim Ugovorom, utvrđuje se rang lista zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Rang listu utvrđuje Poslodavac, u skladu sa izvještajem komisije iz člana 48 ovog Ugovora i programa i ističe je na oglasnoj tabli.

Na osnovu sačinjene rang liste, Poslodavac rješenjem utvrđuje zaposlene koji su višak, tako što će se rang listom na osnovu ukupnog broja bodova, utvrditi kao višak zaposleni sa najmanjim brojem bodova.

VII. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 48

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

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

Zaposleni je dužan da postupa u skladu sa utvrđenim dužnostima i na propisan način, koristi utvrđena prava i mjere u oblasti zaštite i zdravlja na radu u cilju zaštite svog, kao i života i zdravlja ostalih zaposlenih.

Direktor je dužan da konsultuje Sindikat o mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i o uvođenju novih tehnologija.

Sindikat ima pravo da direktoru predlaže mjere za poboljšanje uslova rada, bezbjednost, zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih.

Član 49

Reprezentativni sindikat kod Poslodavca imenuje jednog predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu.

Poslodavac i Sindikat saglasni su da će prava i obaveze predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu biti utvrđene posebnim sporazumom koji će biti potpisan između Poslodavca i predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu kojeg Sindikat imenuje.

Sporazum iz stava 2 ovog člana zaključuje se u roku od 30 dana od dana dostavljanja odluke Poslodavcu o imenovanju predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu od strane Sindikata.

VIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 50

Zaposlenom se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja, bez prethodnog odobrenja.

Predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih 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 ovim Ugovorom.

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo da se po prestanku sindikalne funkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije dolaska na tu funkciju, a ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Poslodavac ne može stavljati u nepovoljniji ili povoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije i predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Član 51

Poslodavac sindikalnoj organizaciji obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Predstavicima organa sindikata i predstavniku sindikalne organizacije Poslodavac obezbjeđuje naknadu troškova kada su u funkciji ostvarivanja programskih aktivnosti i učestvovanja u radu organa sindikata.

Ako postoji više registrovanih sindikalnih organizacija kod istog Poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod Poslodavca ostvaruje reprezentativna sindikalna organizacija.

Član 52

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.

Član 53

Poslodavac je dužan da Sindikatu omogući, saglasno njegovom mjestu i ulozi:

- da pokreće inicijative, da podnosi zahtjeve i predloge, te zauzima stavove;
- da se mišljenja i predlozi Sindikata razmotre prije donošenja odluka od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- da se obezbijediti učešće Sindikata tokom pripreme i izrade propisa kojima reguliše radno-pravni status zaposlenih;
- da zaposlenog informiše o pitanjima bitnim za njihov materijalni i socijalni položaj;
- da se Sindikatu uručuju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa na kojima se raspravljaju njegova mišljenja, predlozi i zahtjevi;
- predstavniku Sindikata kod Poslodavca prisustvovanje sjednicama Upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- da pregovara o socijalnim pitanjima koja se odnose na standard zaposlenih i stambenu problematiku;
- da predstavniku Sindikatu omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak;
- da predstavnicima Sindikata koji su izabrani u više organe Sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

Član 54

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu, bez naknade, sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sjednica - odgovarajuću kancelariju u službenim prostorijama i korišćenje sale za održavanje sastanaka (shodno mogućnostima Poslodavca);
- tehničko – administrativne usluge preko svojih stručnih službi u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- upotrebu telefona, faksa i drugih tehničkih sredstava komuniciranja u mjeri nužnoj za ostvarivanje funkcije Sindikata;
- uredno dostavljanje sindikalne pošte;
- umnožavanje i kopiranje pisanih materijala Sindikata;
- daktilografske usluge;
- korišćenje, po potrebi i u razumnoj mogućnosti službenog vozila Poslodavca;
- pristup radnim mjestima u svrhu omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi zaštite prava zaposlenih;
- isticanje poziva, odluka, rješenja, i informacija sa potpisom i pečatom Sindikata, na oglasnim tablama u službenim prostorijama;
- prijem na razgovor predstavnika Sindikata ili od ovog ovlašćenog lica, najkasnije tri dana po podnijetom zahtjevu;

- obezbjeđenje pisanog odgovora u primjerenom roku po zahtjevu i inicijativi Sindikata.

Član 55

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i predloge 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.

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 56

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 57

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

Osim obezbjeđenja aktivnosti iz stava 1 ovog člana, predstavniku reprezentativnog sindikata, kao i članovima organa tog sindikata, se po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti u trajanju od 20 sati mjesečno.

Član 58

Poslodavac, na zahtjev reprezentativnog Sindikata, za obavljanje funkcije predsjedniku Sindikata, ukoliko je on iz reda zaposlenih, može uvećati zaradu zaposlenog za 20 %, naknada zarade pada na teret poslodavca.

Poslodavac i sindikat međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže uređuju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

Član 59

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni koji su članovi Sindikata od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu uplaćuju na račune sindikata na odgovarajućem nivou, u skladu sa normativnim aktima sindikata.

Poslodavac je dužan da dva puta godišnje na zahtjev Sindikata dostavi ažurirani spisak zaposlenih – članova tog Sindikata kojima je, shodno aktima iz stava 1 ovog člana, izvršio obustavu sindikalne članarine.

IX. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 60

Svaka strana potpisnica ovog Ugovora može predložiti njegove izmjene i dopune, koje se vrše na način i po postupku po kojem je zaključen.

Član 61

Svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, ponuditi predlog novog teksta ili izmjenu teksta Ugovora.

Strana kojoj je ponuđen predlog iz stava 1 ovog člana izjasniće se u roku od 15 dana pisanim putem o ponuđenom predlogu za pregovore.

Član 62

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 63

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

X. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 64

Odredbe člana 30 ovog Ugovora se primjenjuju od dana stupanja na snagu istog, a ne mogu se primjenjivati retroaktivno.

Član 65

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor Javnog preduzeća za nacionalne parkove broj 01-963 od 26. jula 2011. godine.

Član 66

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja od strane svih ugovornih strana.

U Podgorici, 09.11. 2022. godine

UPRAVNI ODBOR



DIREKTOR

Milica Vukobratović

SINDIKALNA ORGANIZACIJA
JAVNOG PREDUZEĆA ZA NACIONALNE
PARKOVE



SINDIKAT NACIONALNIH PARKOVA
CRNE GORE

[Signature]
