

Na osnovu člana 150 stav 4 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14), člana 24 st. 1 i 5 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list CG", broj 16/16) i člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list CG“, br. 14/14 i 39/16), Sindikalna organizacija Javne ustanove Viša stručna škola „Policijska akademija“, direktor Javne ustanove Viša stručna škola „Policijska akademija“ i Vlada Crne Gore, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA JAVNU USTANOVU VIŠA STRUČNA ŠKOLA „POLICIJSKA AKADEMIJA“

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Javne ustanove Viša stručna škola „Policijska akademija“ (u daljem tekstu: Sindikat), direktor Javne ustanove Viša stručna škola „Policijska akademija“ i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) uređuju, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava i obaveze zaposlenih u Javnoj ustanovi Viša stručna škola „Policijska akademija“ (u daljem tekstu: Ustanova), prava i obaveze poslodavca prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Član 2

Ovaj Ugovor se primjenjuje neposredno.

Na prava i obaveze koje nijesu uređene ovim Ugovorom, primjenjivaće se odgovarajuće odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

Član 3

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

Član 5

Prije početka školske godine, a najkasnije do 15. juna, direktor Ustanove je dužan da, u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i aktom o normativima i standardima za sticanje sredstava iz javnih prihoda za ustanove koje realizuju javno važeće

obrazovne programe, organu državne uprave nadležnom za poslove prosvjete (u daljem tekstu: Ministarstvo), dostavi listu zaposlenih za čijim je radom u potpunosti ili djelimično prestala potreba.

U postupku sačinjavanja liste zaposlenih iz stava 1 ovog člana, Ministarstvo ostvaruje saradnju sa predstavnicima Sindikata.

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 osposobljavanja i usavršavanja unapređuje svoj rad, u skladu sa zakonom.

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

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

2. Radno vrijeme

Član 7

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena zaposlenih donosi direktor Ustanove.

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

- kada Ustanova ne može na drugi način da obezbijedi zaposlenje izvršioca sa odgovarajućom stručnom spremom, znanjem i sposobnostima za izvršenje određene vrste posla;
- kada se radi o poslovima koji se moraju završiti u rokovima, a koji se sa postojećim brojem zaposlenih ne mogu ispuniti u redovnom radnom vremenu.

Član 8

Ako u Ustanovi priroda posla ne dozvoljava prekid rada, odnosno potpunu primjenu rasporeda korišćenja dnevnog odmora, poslodavac je dužan da organizaciju posla sprovede tako da svi zaposleni iskoriste pravo na dnevni odmor.

3. Godišnji odmor

Član 9

Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se u zavisnosti od: složenosti poslova, dužine radnog staža, zdravstvenog i socijalnog stanja i uslova rada.

Ustanova je dužna da zaposlenom, koji u kalendarskoj godini ima godinu dana radnog staža, obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od 20 radnih dana uvećanog po osnovu:

1) složenosti poslova:

- III, IV i V nivo obrazovanja - jedan radni dan;
- VI nivo obrazovanja - dva radna dana;
- VII i VIII nivo obrazovanja - tri radna dana;

2) dužine radnog staža:

- od jedne do 15 godina - jedan radni dan;
- od 15 do 25 godina - dva radna dana;
- od 25 do 35 godina - tri radna dana;
- preko 35 godina - pet radnih dana;

3) zdravstvenog i socijalnog stanja:

- roditelju djeteta mlađeg od 14 godina života - dva radna dana;
- zaposlenom- invalidu, samohranom roditelju sa djetetom do 16 godina života, roditelju sa dvoje ili više djece do 16 godina života i zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dijete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju - tri radna dana;

4) uslova rada:

- otežanih uslova rada - tri radna dana.

4. Plaćeno odsustvo

Član 10

Zaposleni ima pravo, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine, u sljedećim slučajevima:

- 1) teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- 2) sklapanja braka - pet radnih dana;
- 3) rođenja djeteta - tri radna dana;
- 4) zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- 5) učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana;
- 6) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;
- 7) njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana;
- 8) dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- 9) dobrovoljnog davanja tkiva, ćelija i organa - prema ljeakarskoj dokumentaciji;
- 10) polaganja stručnog ili drugog ispita - pet radnih dana; i
- 11) selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 tač.1 do 9 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni iskoristio po drugim osnovima iz stava 1 ovog člana.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade bez podnošenja dokaza o opravdanosti odsustva dva radna dana u toku godine za završavanje ličnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi.

Radi prevencije radne invalidnosti, zaposleni ima pravo da, po programu koji utvrđuje Sindikat, odsustvuje sa rada sedam radnih dana.

Plaćeno odsustvo može da se koristi isključivo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

U cilju ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo, zaposleni je dužan da podnese pisani zahtjev Ustanovi, odnosno da najkasnije u roku od osam dana nakon korišćenja tog odsustva, podnese dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

5. Neplaćeno odsustvo

Član 11

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine, pored slučajeva propisanim Opštim kolektivnim ugovorom, i u sljedećim slučajevima:

- liječenja člana uže porodice van mjesta boravka ili u inostranstvu;
- doškolovavanja;
- izrade magistarskog rada;
- učešća u naučno-istraživačkom projektu;
- izrade doktorske disertacije.

Ustanova može na zahtjev zaposlenog da omogući neplaćeno odsustvo duže od 30 dana u slučaju njege ili liječenja člana uže porodice, na osnovu podnesene ljekarske dokumentacije.

Radi ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo zaposleni je dužan da podnese pisani zahtjev nadležnom organu Ustanove.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu st. 1 i 2 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, u skladu sa zakonom.

III. ZARADA ZAPOSLENOG, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Struktura zarade

Član 12

Zarada zaposlenog sastoji se od:

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

2. Osnovna zarada

Član 13

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 14 ovog Ugovora, sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada.

Član 14

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

Grupa poslova	Naziv poslova-izvršilaca	Kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija	Koeficijent složenosti
I	Higijeničarka; Higijeničarka u restoranu; Sobarica; Radnik u vešernici; Pomoćni radnik u kuhinji; Pomoćni radnik;	I,II	3,1
II	Operater; Knjižničar;	IV 1	5,1
	Konobar; Kuhar;	III, IV1	5,1
	Domar; Vozač;	III IV1	5,1
	Radnik na poslovima obezbjeđenja		5,1
	Arhivar;	IV1	5,5
III	Magacioner;	IV1	5,5
	Vođa dežurne smjene; Referent za održavanje vozila-vozač; Referent za termo-tehničke instalacije; Referent za finansijske i blagajničke poslove i materijalno poslovanje; Poslovni sekretar; Glavni kuhar;	IV1	5,5
IV	Saradnik za ugostiteljske i internatske poslove;	VII1	5,9
	Saradnik na poslovima održavanja i korišćenja nastavnih učila;	VII1	5,9
V	Bibliotekar;	VII1	8,5
	Nastavnik praktične obuke;	VII1	8,5
VI	Psiholog; Nastavnik; Analitičar; Računovođa;	VII1	8,5
VII	Koordinator za međunarodnu saradnju; Koordinator za organizaciju i planiranje; Koordinator stručnog		9,4

	osposobljavanja i specijalističkog usavršavanja; Savjetnik za pravne poslove; Savjetnik za obrazovne programe; Menadžer za kvalitet; Rukovodilac službe za finansijsko-materijalno poslovanje; Rukovodilac službe za administrativno-tehničke poslove-sekretar;	VIII1	
VIII	Pomoćnik direktora-rukovodilac sektora; Rukovodilac sektora;	VIII1	13,5
IX	Direktor	VIII1	17

Koeficijenti iz stava 1 ovog člana uvećavaju se po osnovu:

1) stečenog zvanja:

- nastavnik-mentor.....0.30;
- nastavnik-savjetnik.....0.50;
- nastavnik-viši savjetnik.....0.70;
- nastavnik istraživač.....0.90;

2) stečenog naučnog zvanja:

- magistar0.50;
- doktor nauka.....0.90.

Član 15

Nastavniku i nastavniku praktičnog obrazovanja za izvođenje nastave na tri ili više vidova obuke, osnovna zarada se uvećava za 10%.

Odgovornom licu za službu obezbjeđenja osnovna zarada se uvećava za 5%.

Za lektorisanje, osnovna zarada se uvećava za 5%.

Za obavljanje poslova ITC koordinatora, osnovna zarada se uvećava za 10%.

Na radnim mjestima: konobar i kuvar, osnovna zarada se uvećava za 5%.

Na radnim mjestima: rukovodilac službe, arhivar, glavni kuvar, saradnik na poslovima održavanja i korišćenja nastavnih učila, saradnik za ugostiteljsko-internatske poslove, vođa dežurne smjene, referent za održavanje vozila-vozač, referent za finansijske i blagajničke poslove i materijalno poslovanje, referent za termo-tehničke instalacije, magacioner i poslovni sekretar, osnovna zarada se uvećava za 10%.

Na radnim mjestima: domar, vozač i radnik na poslovima obezbjeđenja, osnovna zarada se uvećava za 15%.

Na radnim mjestima: higijeničar, higijeničar u restoranu, radnik u vešernici, pomoćni radnik u kuhinji, pomoćni radnik i sobarica, osnovna zarada se uvećava za 17%.

Član 16

Ako Ustanova ostvari finansijska sredstva, mimo sredstava budžeta, može da ih upotrijebi u iznosu od 70% za isplatu naknada zaposlenima (nagrade, stimulansi i sl.), koje nijesu obavezujuće ovim Ugovorom i finansijsku pomoć Sindikatu u cilju realizacije sindikalnih aktivnosti.

Finansijska pomoć Sindikatu može se uplaćivati mjesečno ili kvartalno, u toku kalendarske godine ili na kraju kalendarske godine, zavisno od ostvarenih finansijskih sredstava.

Odluku o visini naknade zaposlenima, vrsti i vrijednosti poklona, odnosno visini novčanog iznosa i finansijske pomoći Sindikatu, donosi direktor Ustanove po pribavljenom mišljenju Sindikata.

Ovlašćeni predstavnik Sindikata podnosi direktoru Ustanove zahtjev za finansijsku pomoć Sindikatu, u pisanoj formi.

Ustanova je dužna da, u toku kalendarske godine, od sredstava iz stava 1 ovog člana, uplati sredstva u visini od 2% na žiro-račun Stambenog fonda Sindikata.

Ukoliko bi nepredviđene finansijske okolnosti dovele u pitanje isplatu sredstava iz stava 5 ovog člana, direktor Ustanove i predsjednik Sindikata će posebnim sporazumom ustanoviti način, visinu i dinamiku isplate ovih sredstava.

Sredstva Stambenog fonda Sindikata koristiće se isključivo za rješavanje stambenih pitanja zaposlenih.

3. Minimalna zarada

Član 17

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

4. Posebni dio zarade

Član 18

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 13 ovog Ugovora.

5. Dodaci na osnovnu zaradu

Član 19

Dodatak na osnovnu zaradu zaposlenom za dežurstvo i pripravnost na određenim radnim mjestima može biti određen u visini do 3% osnovne zarade.

Član 20

Zarada pripravnika sa III i IV nivoom kvalifikacije obrazovanja utvrđuje se, u skladu sa zakonom, 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.

6. Varijabilni dio zarade

Član 21

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

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

Rješenje o varijabilnom dijelu zarade donosi direktor Ustanove.

Varijabilni dio zarade zaposlenom za pojedini mjesec iznosi do 80% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Varijabilni dio zarade utvrđuje se po prethodno pribavljenoj potvrdi organa državne uprave nadležnog za poslove finansija o raspoloživim finansijskim sredstvima.

7. Isplata zarade

Član 22

Zarada zaposlenom isplaćuje se jednom mjesečno za prethodni mjesec.

Ustanova je dužna da, na zahtjev zaposlenog, obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredita, sindikalne članarine, alimentacije) preko nadležne službe Ustanove.

Ustanova je dužna da omogući zaposlenom isplatu zarade preko banke koju izabere zaposleni.

8. Naknada zarade

Član 23

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) 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%.

9. Druga primanja

Član 24

Zaposlenom može da se isplati naknada po osnovu jubilarnih nagrada za neprekidan rad u Ustanovi, ako su obezbijedena finansijska sredstva, i to za:

- deset godina rada - dvije obračunske vrijednosti koeficijenta umanjenih za porez i doprinose na teret zaposlenog;

- 20 godina rada - tri obračunske vrijednosti koeficijenta umanjenih za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- 30 godina rada - četiri obračunske vrijednosti koeficijenta umanjenih za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- 40 godina rada - pet obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjenih za porez i doprinose na teret zaposlenog.

Potvrdu o obezbijedenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ državne uprave nadležan za poslove finansija.

Član 25

Ustanova isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju i u slučaju proglašenja tehnološkog viška u skladu sa odlukom Vlade, nakon obavljenih pregovora sa Sindikatom.

Član 26

Ustanova je dužna da zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, obezbijedi pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog u visini od 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- smrti člana uže porodice u visini od deset obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- nabavke ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta, ukoliko sredstva za njihovu nabavku nijesu obezbijedena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

U slučaju kada su dva ili više članova porodice zaposleni u Ustanovi, pravo na pomoć iz stava 1 alineja 2 ovog člana, ostvaruje samo jedan član porodice.

Član 27

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, Ustanova može da isplati jednokratnu pomoć ako su obezbijedena finansijska sredstva, i u slučaju:

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

Potvrdu o obezbijedenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ državne uprave nadležan za poslove finansija.

Član 28

Ustanova je dužna da prilikom isplate zarade zaposlenom koji je član Sindikata, na žiro-račun posebnog fonda Sindikata, uplati sredstva od najmanje 0,2 % na obračunate bruto zarade.

Sredstva iz stava 1 ovog člana koristiće se za prevenciju invalidnosti i rekreativni odmor članova Sindikata, kao i investicije, u skladu sa posebnim aktom Sindikata.

Član 29

Sindikata je dužan da jedanput godišnje Vladi dostavi izvještaj o utrošku sredstava iz člana 28 ovog Ugovora.

Izvještaj iz stava 1 ovog člana sadrži:

- iznos uplaćenih sredstava;
- ukupan iznos utrošenih sredstava;
- podatke o broju korisnika Fonda solidarnosti Sindikata;
- podatke o pružiocima usluga i visini sredstava uplaćenih po osnovu pruženih usluga;
- druge podatke od značaja za utrošak sredstava iz stava 1 ovog člana.

IV. POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 30

Pored Opštih kolektivnim ugovorom propisanih, lakša povreda radne obaveze je povreda pravila Etičkog kodeksa.

Član 31

Pored Opštih kolektivnim ugovorom propisanih, teže povrede radne obaveze su:

- ponavljanje lakših povreda radnih obaveza;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja na donošenje odluke;
- nasilničko i nedolično ponašanje prema zaposlenima, polaznicima i drugim licima koja se nalaze u Ustanovi po različitim osnovama a u vezi ostvarivanja svojih prava;
- teža povreda pravila Etičkog kodeksa; i
- druge povrede utvrđene ugovorom o radu.

V. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 32

Ustanova je dužna da, kad utvrdi da je prestala potreba za radom zaposlenih zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena, sačini program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom.

Član 33

Pod tehnološkim, ekonomskim i organizacionim promjenama usljed kojih može da prestane potreba za radom zaposlenog smatraju se:

- smanjenje obima rada (broja odjeljenja ili broja časova nastave, odnosno broja polaznika);

- ukidanje radnog mjesta ili smanjenje broja izvršilaca na određenim poslovima;
- uvođenje novih oblika organizacije rada i novih obrazovnih programa, promjene u obrazovnom programu, usljed čega se smanjuje broj zaposlenih;
- udruživanje, preseljenje ili ukidanje Ustanove, odnosno područnog odjeljenja, kao i druge promjene statusa Ustanove usljed kojih se smanjuje broj zaposlenih.

Član 34

Program rješavanja statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži predlog mjera, i to:

- raspored na druge poslove;
- rad kod drugog poslodavca;
- prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju; i
- druge mjere u skladu sa ugovorom o radu.

Program iz stava 1 ovog člana sadrži podatke o zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, opis poslova koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i mjere koje će se preduzeti za njihovo zapošljavanje.

Član 35

Ustanova ne može da raskine ugovor o radu sa zaposlenim roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete koje je težak invalid, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena u skladu sa zakonom.

Ukoliko su oba bračna druga zaposlena u obrazovno-vaspitnim ustanovama, poslodavac može samo jednog od bračnih drugova proglasiti za lice za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena.

Član 36

Utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se na osnovu:

- kvaliteta obavljenog posla; i
- doprinosa u radu zaposlenog.

Član 37

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, i to:

- za natprosječne rezultate - 35 bodova;
- za prosječne rezultate - 20 bodova;
- za minimalne rezultate -15 bodova.

Rezultate rada nastavnog i vannastavnog osoblja utvrđuje komisija po prethodno pribavljenom mišljenju nadležnih stručnih organa Ustanove.

Komisiju iz stava 2 ovog člana sačinjavaju dva predstavnika Ustanove i dva člana Sindikata. Rezultati rada utvrđuju se za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

Član 38

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, uspjeha učenika na takmičenjima, godina radnog staža i stepena ostvarenog plana rada za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

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

- za izuzetan doprinos - 30 bodova;
- za prosječan doprinos - 20 bodova;
- za minimalan doprinos - deset bodova.

Godine radnog staža se vrednuju:

- za svaku godinu radnog staža- jedan bod;
- za svaku godinu radnog staža u Ustanovi - dodatnih 0,5 bodova.

Član 39

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim Ugovorom i programom, komisija iz člana 37 ovog Ugovora utvrđuje rang listu zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Na osnovu sačinjene rang liste, direktor Ustanove rješenjem utvrđuje zaposlene koji su višak sa najmanjim brojem bodova sa rang liste.

VI. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 40

Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavještanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva, u skladu sa zakonom.

Poslodavac, zaposleni, predstavnik zaposlenih i Sindikat dužni su da se konsultuju i sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom.

Član 41

Poslodavac je dužan da izvrši kolektivno osiguranje za zaposlene od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usljed bolesti u iznosu od 0,5% na obračunate neto zarade.

Član 42

U Ustanovi može da se vrši video nadzor do pristupa u službeni ili nastavni prostor, radi bezbjednosti lica i imovine, kontrole ulaska ili izlaska iz službenog ili nastavnog prostora ili ako, zbog prirode posla, postoji mogući rizik za zaposlene i polaznike, u skladu sa zakonom.

Zabranjena je ugradnja video nadzora u službenim i prostorijama u kojima se neposredno izvodi nastava.

VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 43

Direktor Ustanove je dužan da Sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, i to:

- kancelarijski prostor;
- prostor za održavanje sindikalnih sastanaka u okviru prostora Ustanove;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad Sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korištenje fax-a i interneta, prostora za oglasnu tablu, računara, fotokopiranja); i
- obračun i naplatu sindikalne članarine članovima Sindikata putem platnih lista.

Član 44

Direktor Ustanove je dužan da obezbijedi poštovanje sljedećih prava za rad i djelovanje Sindikata:

- pravo na organizovanje;
- 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 45

Pored obaveza utvrđenih zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, direktor Ustanove je obavezan da:

- Sindikatu omogućiti da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i zauzima stavove prilikom donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih;
- razmotri mišljenja i predloge Sindikata i da se u odnosu na njih opredijeli;
- zatraži i razmotri mišljenje i predloge Sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kao i prije otpuštanja zaposlenih po osnovu tehnoloških viškova;
- blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sjednice obavijesti predstavnike Sindikata radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca;

- blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sjednice, Sindikatu odnosno sindikalnom povjereniku uruči poziv sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa upravljanja.

Član 46

Direktor Ustanove je dužan da jednom godišnje informiše Sindikat o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou;
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih;
- planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena, kao 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;
- evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama bezbjednosti, zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom;
- ostvarenom prekovremenom radu.

Član 47

Ustanova je dužna da predstavniku Sindikata koji sindikalnu aktivnost 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, sindikalnoj edukaciji, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu, u trajanju od 20 sati mjesečno.

Član 48

Ustanova može da, na zahtjev Sindikata, obezbijedi profesionalno obavljanje funkcije predstavniku Sindikata, tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada predstavnika Sindikata urediće se posebnim aktom između potpisnika ovog Ugovora.

Član 49

Predstavnik Sindikata, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon obavljanja istih, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa njihovim obavljanjem, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupuje u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Predstavnik Sindikata koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno), na osnovu sporazuma između potpisnika ovog Ugovora, ima pravo da se po prestanku sindikalne funkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije odlaska na funkciju, a ukoliko to radno mjesto ne postoji na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Član 50

Ustanova obezbjeđuje da se sredstva koja zaposleni koji su članovi Sindikata izdvajaju za sindikalnu članarinu, od zarade odnosno naknade zarade, uplaćuju na račun Sindikata, u skladu sa aktima Sindikata.

Ustanova je dužna da dva puta godišnje, na zahtjev Sindikata, dostavi ažurirani spisak zaposlenih-članova Sindikata kojima je, shodno aktima iz stava 1 ovog člana, izvršio obustavu sindikalne članarine.

Postupak rješavanja individualnih radnih sporova koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada, kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjene i dopune ovog Ugovora i ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, mogu se povjeriti miritelju, odnosno arbitru, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

VIII. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 51

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

Član 52

Ugovorne strane obrazuju komisiju za sprovođenje, praćenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora (u daljem tekstu: Komisija) na paritetnoj osnovi, od tri predstavnika svake ugovorne strane.

Član 53

Komisija donosi odluke i daje tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog Ugovora.

Odluke Komisije su obavezujuće za ugovorne strane.

Način rada i odlučivanja Komisije uređuje se poslovníkom o radu.

Član 54

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen.

Svaka od ugovornih strana može zahtijevati izmjenu i dopunu ovog Ugovora uz obavezu obavješćavanja druge ugovorne strane u pisanom obliku.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, strane potpisnice su dužne da u roku od tri mjeseca pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključivanje novog ugovora.

Ukoliko u roku od dva mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, ugovorne strane saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

IX. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 55

Ovaj Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 56

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor za Javnu ustanovu Policijsku akademiju („Službeni list CG”, br. 5/07 i 12/08).

Član 57

Ovaj Ugovor stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u “Službenom listu Crne Gore”.

Član 58

Ovaj Ugovor zaključen je septembra 2016. godine.

Broj:

Podgorica, septembra 2016. godine

**Vlada Crne Gore
Ministarstvo
prosvjete
Ministar
Mr Predrag Bošković**

**JU Viša stručna škola
Policijska akademija

Direktor**

**Sindikat
JU Viša stručna škola
Policijska akademija

Predsjednik**