

Na osnovu člana 150 stav 4 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14 i 53/14) i člana 24 stav 1 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list CG“, br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17 i 12/18), po prethodno pribavljenoj saglasnosti Vlade Crne Gore broj: ____ od _____ godine, Sindikalna organizacija Javne ustanove Centar za kulturu Tivat, direktor Javne ustanove Centar za kulturu Tivat i Osnivač Javne Ustanove Centar za kulturu Tivat, zaključuju:

POJEDINAČNI KOLEKTIVNI UGOVOR KOD POSLODAVCA JAVNE USTANOVE CENTAR ZA KULTURU TIVAT

I OSNOVNE ODREDBE

Predmet Ugovora

Član 1

Pojedinačnim kolektivnim ugovorom kod poslodavca Javne ustanove „Centar za kulturu Tivat (u daljem tekstu: Ugovor) Sindikalna organizacija Centar za kulturu Tivat (u daljem tekstu: Sindikat), direktor Centra za kulturu Tivat (u daljem tekstu: direktor) i Osnivač Javne ustanove Centar za kulturu Tivat (u daljem tekstu: Osnivač) uređuju, u skladu sa Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorim, Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture i Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, pojedina prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Centru za kulturu Tivat (u daljem tekstu: Poslodavac), kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Primjena Ugovora

Član 2

Ovaj Ugovor neposredno se primjenjuje na zaposlene u JU Centru za kulturu Tivat.

Na prava i obaveze koja nisu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora za oblast kulture i drugih opštih akata Poslodavca.

Za ostvarivanje prava zaposlenih koja su utvrđena ovim Ugovorom sredstva se obezbjeđuju iz Budžeta Opštine Tivat.

Rodna ravnopravnost

Član 3

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

II RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Član 4

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta JU Centar za kulturu Tivat (u daljem tekstu: Pravilnik) utvrđuju se radna mjesta i propisuju opšti i posebni uslovi koje treba da ispunjava zaposleni za obavljanje poslova na određenom radnom mjestu.

Popunjavanje radnih mjesta vrši se, u skladu sa opštim propisima o radu.

Član 5

Odluku o izboru kandidata donosi Poslodavac.

Odluka iz prethodnog stava je konačna.

Na osnovu odluke o izboru Poslodavac sa licem koje zapošljava zaključuje ugovor o radu.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu Poslodavac, ili lice koje on ovlasti i lice koje se zapošljava.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno i neodređeno vrijeme.

Sadržina Ugovora o radu

Član 6

Ugovor o radu sadrži:

- naziv i sjedište Poslodavca;
- ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog, jedinstveni matični broj zaposlenog;
- vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja;
- vrstu i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- mjesto rada;
- vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na određeno ili neodređeno vrijeme);
- trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- datum stupanja na rad;
- radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);
- koeficijent za utvrđivanje zarade, podatke o zaradi, novčanim naknadama i drugim primanjima zaposlenog po osnovu rada;
- način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i sedmičnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustva sa rada u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom;
- rokove za otkazivanje ugovora u radu zaključenog na neodređeno vrijeme;
- druge podatke koje Poslodavac i zaposleni smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada zaposlenog.

Član 7

Radno mjesto u Ustanovi može se popuniti i rasporedom između zaposlenih u Ustanovi, na osnovu sporazuma Poslodavca, uz saglasnost zaposlenog.

Probni rad

Član 8

Pravilnikom se može predvidjeti probni rad, koji se sprovodi prema prirodi poslova i uslovima za rad na određeno radno mjesto.

Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci.

Dužina trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu u skladu sa Pravilnikom.

Član 9

Poslodavac vrši ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu.

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.

Pripravnici

Član 10

Licu koje prvi put zasniva radni odnos u svojstvu pripravnika, pripravnički staž traje 12 mjeseci za lice sa VI i VII nivoom kvalifikacije obrazovanja, a šest mjeseci za lice sa III i IV nivoom kvalifikacije obrazovanja, sa ciljem da se za vrijeme trajanja pripravničkog staža osposobi za samostalan rad na određenom radnom mjestu.

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad u skladu sa propisima kojima se uređuju zdravstvena zaštita, zdravstveno osiguranje, roditeljsko ili porodijsko odsustvo.

Član 11

U posljednjoj sedmici pripravničkog staža vrši se provjera osposobljenosti pripravnika.

Provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju imenuje direktor.

Komisiju iz stava 2 ovog člana čine predsjednik i dva člana koji moraju imati isti nivo kvalifikacije kao pripravnik.

Član 12

Komisija iz člana 11 ovog Ugovora, ocjenjuje osposobljenost pripravnika ocjenom „zadovoljava“ ili „ne zadovoljava“.

Aneks ugovora o radu

Član 13

Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi aneks ugovora o radu u slučajevima predviđenim Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Stručno usavršavanje

Član 14

Poslodavac je dužan da u skladu sa potrebama ili promjenama procesa rada obezbijedi ili organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih.

Zaposleni je dužan da se stručno osposobljava i usavršava, u smislu stava 1 ovog člana, u okviru svojih sposobnosti i potreba Poslodavca.

Sredstva za stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih obezbjeđuju se u budžetu opštine Tivat, preko Ustanove – Poslodavca kod kog zaposleni radi.

Poslodavac može finansirati magistarske i doktorske studije zaposlenih iz sopstvenih prihoda Ustanove.

Radno vrijeme

Član 15

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji.

Raspored i preraspodjelu radnog vremena u okviru četrdesetočasovne radne nedjelje utvrđuje Poslodavac u skladu sa potrebama procesa rada.

Prava i obaveze zaposlenih

Član 16

Pored slučajeva utvrđenih Zakonom o radu, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, odnosno neradnim danima i u slučaju ispunjenja ugovornih obaveza kojima je precizno utvrđen rok, a koje se mogu ispuniti u radnom vremenu.

Evidencija o radu

Član 17

Poslodavac je dužan da uspostavi i uredno vodi evidenciju o vremenu koje zaposleni provede na radu, kao i da utvrđuje radno vrijeme zaposlenima prema potrebama procesa rada.

Evidencija iz stava 1 ovog člana služi za utvrđivanje osnovne zarade i za utvrđivanje disciplinske odgovornosti zaposlenog.

III ODMORI I ODSUSTVA

Odmor u toku dana

Član 18

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza) u trajanju od 60 minuta, u vremenu od 11:00 do 12:00 časova.

U slučaju potrebe direktor može, u skladu sa Zakonom o radu, da odredi drugačiji dnevni raspored odmora u toku rada.

Godišnji odmor

Član 19

Zaposlenom koji radi sa punim radnim vremenom pored zakonom utvrđenog minimuma u trajanju od 20 radnih dana, godišnji odmor se uvećava:

- 1) Po osnovu složenosti poslova:
 - za I, II, III i IV nivo nacionalnog okvira kvalifikacija - jedan radni dan;
 - za V i VI nivo nacionalnog okvira kvalifikacija - dva radna dana;
 - za VII, VII/2 i VIII nivo nacionalnog okvira kvalifikacija - tri radna dana;
 - 2) Prema dužini radnog staža:
 - od 5 do 10 godina - dva radna dana;
 - od 10 do 20 godina - tri radna dana;
 - od 20 do 30 godina - četiri radna dana;
 - preko 30 godina - pet radnih dana;
 - 3) Po osnovu uslova rada:
 - za poslove pod uticajem otrova i hemikalija - tri radna dana;
 - za rad u prostoru sa potrebom stalnog korišćenja vještačke svjetlosti - dva radna dana;
 - za rad na fizički teškim i napornim poslovima ili za rad na terenu dužem od tri mjeseca - jedan radni dan;
 - 4) Po osnovu socijalnih uslova:
 - zaposlenom sa jednim djetetom do sedam godina starosti - jedan radni dan;
 - zaposlenom koji ima dvoje ili više djece do sedam godina starosti - dva radna dana;
 - samohranom zaposlenom sa djetetom do 16 godina života - tri radna dana;
 - zaposlenom licu sa invaliditetom - tri radna dana;
 - zaposlenom sa djetetom koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
 - 5) Po osnovu doprinosa u radu na osnovu ocjene neposrednog rukovodioca o rezultatima rada:
 - za rezultate iznad prosjeka - jedan dan.
- Godišnji odmor se može koristiti iz dva dijela, u skladu sa Zakonom o radu.
Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 35 radnih dana.

Član 20

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje direktor, u zavisnosti od potreba procesa rada, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenima.

Direktor može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Plaćeno odsustvo

Član 21

Zaposleni ima pravo da pored slučajeva predviđenih Zakonom, odsustvuje sa rada, uz nakanadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine u slučaju:

- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- porođaja člana uže porodice - jedan radni dan;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- smrti srodnika izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
- teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim aktivnostima, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja – u skladu sa njihovim trajanjem;
- selidbe sopstvenog domaćinstva - tri radna dana;

- dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljebarskoj dokumentaciji;
- polaganje stručnog ispita - pet radnih dana;
- polaganje pravosudnog ispita – sedam radnih dana;
- završavanje ličnih ili porodičnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi - dva radna dana;

Plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva Poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Plaćeno odsustvo može se koristiti isključivo u vrijeme kada se predviđeni događaj desio.

Plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tač. 1, 8, 9, 10, 11, 12 i 13 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog poslodavcu prije početka korišćenja odsustva, a u slučaju iz tač. 2, 3, 4, 5, 6, 7 i 14 ovog člana, zaposleni u roku od osam radnih dana, od dana prestanka korišćenja plaćenog odsustva, podnosi dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

Uz zahtjev za plaćeno odsustvo podnose se dokazi o opravdanosti zahtjeva, osim ako je razlog za plaćeno odsustvo opštepoznat.

Član 22

Poslodavac može da omogući zaposlenom plaćeno odsustvo do 30 radnih dana za izradu magistarskog rada ili doktorske disertacije i umjetničkog gostovanja u drugim institucijama kulture u zemlji i inostranstvu.

Neplaćeno odsustvo

Član 23

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju od 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- liječenja i njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama ili takmičenjima od nacionalnog značaja;
- izrade magistarskog rada;
- izrade doktorske disertacije ili vršenja drugog naučno-istraživačkog rada;

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

IV ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

Zarada

Član 24

Zarada zaposlenog, u skladu sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, sastoji se od:

1. osnovne zarade;
2. posebnog dijela zarade;

3. dodatka na osnovnu zaradu;

4. varijabilnog dijela zarade.

Poslodavac je dužan zaposlenom isplatiti zaradu najmanje jednom mjesečno, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Osnovna zarada

Član 25

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 26 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: obračunska vrijednost koeficijenta).

Grupe poslova i koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade

Član 26

Koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade zaposlenih u JU Centar za kulturu Tivat po osnovu potrebne stručne spreme, stručne osposobljenosti, složenosti poslova, uslova pod kojim se poslovi pretežno obavljaju i odgovornosti za posao:

GRUPA POSLOVA	NAZIV POSLOVA IZVRŠILACA	NIVO KVALIFIKACIJA PREMA NACIONALNOM OKVIRU KVALIFIKACIJA	KOEFICIJENT
VII	Direktor	sedmi nivo (VII 1), 240 kredita CSPK-a	17,00
PRODUKCIJA CENTRA			
VId	Umjetnički direktor	sedmi nivo (VII 1), 240 kredita CSPK-a	15,00
Vc	Urednik programa	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	7,40
IVb	Poslovni sekretar	Sedmi nivo, podnivo 1 (VII1), 240 kredita CSPK-a	7,00
Vc	Organizator i animator programa	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	7,40
III	Saradnik za izdanja i kulturne aktivnosti	Četvrti nivo, (IV 1) 240 kredita CSPK-a	4,10
IVa	Administrativni tehničar	peti nivo (V), 180 kredita CSPK-a	5,50
OPŠTI I ZAJEDNIČKI POSLOVI			
Va	Montažer tehničar	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	4,70
III	Scenski dekorater	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	4,10
III	Majstor svjetla	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	4.1

III	Majstor tona	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	4.1
Va	kinooperater	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	4,70
III	Vozač, ložač, domar	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	4.1
III	Rekviziter	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	4.1
III	Garderober/Garderober kostima	Treći nivo, (III), 180 kredita CSPK-a	3,90
Va	Šminker, frizer, vlasuljar	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	4.70
II	portir	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	3,80
II	čistačica	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	3,80
GALERIJA I MUZEJSKA ZBIRKA			
Vc	konzervator	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	7,40
Vb	Viši muzejski tehničar	peti nivo (V), 120 kredita CSPK-a	5,50
Vc	kustos	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	7,00
NARODNA BIBLIOTEKA I ČITAONICA			
Vc	bibliotekar	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	7.00
Vb	Viši knjižničar	peti nivo (V), 120 kredita CSPK-a	5,50
Va	knjižničar	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	4.7

Posebni dio zarade

Član 27

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 26 ovog Ugovora.

Poslodavac je, prilikom isplate zarade, dužan da zaposlenom uruči pisani obračun zarade.

Varijabilni dio zarade

Član 28

Zaposleni ostvaruje pravo na varijabilni dio zarade pod uslovima i na način koji se utvrđuju aktom organa upravljanja kod Poslodavca, uz saglasnost Vlade, po pribavljenom mišljenju Ministarstva.

Dodaci na osnovnu zaradu

Član 29

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana) - 40%;
- za rad na dane državnih ili vjerskih praznika - 150%;
- za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - 40%.

U slučaju kada zaposleni ispuni uslove za povećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju.

Član 30

Osnovna zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža, i to:

- do 10 godina - 0,50%;
- od 10 do 20 godina - 0,75%;
- preko 20 godina - 1,00%.

Član 31

Koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade iz člana 26 ovog Ugovora uvećavaju se po osnovu:

- 1) otežanih uslova rada za poslove, u magacinima i depoima, konzervatorskim poslovima, bibliotekara i knjižničara, grafičkih radnika, rada u depoima i magazinima, muzejskih tehničara, arhivara, arheologa, kustosa - 10%;
- 2) stručnih i profesionalnih zvanja:
 - konzervatorski savjetnik 20 %
- 3) akademskih zvanja:
 - magistratura – 10%;
 - doktorat – 15%;
- 4) rukovođenja:
 - zaposlenom koji pored poslova svog radnog mjesta, koordinira i organizuje rad unutrašnje organizacione jedinice – 10%.

Uvećanja osnovne zarade iz tač. 2 do 4 ovog člana, međusobno se isključuju.

Član 32.

Na osnovu člana 17 stav 2 Zakona o zaradama zaposlenim u javnom sektoru ("Sl. List CG", broj. 16/16 i 83/16) zaposleni u JU Centar za kulturu Tivat imaju pravo na dodatak na osnovnu zaradu do 30 % i to:

- Poslovni sekretar 20 %
- Organizator i animator programa 25 %
- Administrativni tehničar 30 %
- Saradnik za izdanja i kulturne aktivnosti 30%
- Scenski dekorater 30%
- Kinooperater 25%
- Vozač, domar, ložač 30%
- Garderobier 30%
- Portir 25 %
- Čistačica 25 %

- konzervator 20 %
- Viši muzejski tehničar 25 %
- Montažer tehničar 30 %
- kustos 20 %
- Viši knjižničar 25 %
- Knjižničar 25 %
- Urednik programa 20 %
- Majstor svjetla 20 %
- Majstor tona 20 %
- Šminker 20 %
- Rekviziter 20 %
- Bibliotekar 20 %

Zarada direktora

Član 33

Zarada lica koja vrše funkciju direktora uređuje se Rješenjem o zaradi, uz predhodnu saglasnost Savjeta ustanove.

Naknada zarade

Član 34

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade:

- 1) u iznosu 100% zarade u slučajevima predviđenim Opštim kolektivnim ugovorom:
 - 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 nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- 2) za vrijeme trajanja pritvora u skladu sa Zakonom;
- 3) u iznosu 80% zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- 4) u iznosu 70% zarade za vrijeme čekanja na raspoređivanje na druge poslove;
- 5) u iznosu 70% zarade za vrijeme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, kao i za vrijeme dok prekvalifikacija, odnosno dokvalifikacija traje.

Član 35

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%.

V DRUGA PRIMANJA

Otpremnina

Član 36

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu:

- 1) prilikom odlaska u penziju;
 - 2) u slučaju proglašenja tehnološkog viška,
- u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Jubilarne nagrade

Član 37

Poslodavac može zaposlenom isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidan rad kod njega, i to:

- za 10 godina rada - 120% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina rada - 240% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina rada - 360% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina rada - 480% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Jednokratna pomoć

Član 38

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, obezbjeđuje 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, ušnih ili drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu od 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta, ukoliko sredstva za njihovu nabavku nijesu obezbijeđena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Pod užom porodicom, u smislu ovog Ugovora, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelj, usvojilac i staratelj.

Član 39

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, Poslodavac može isplatiti jednokratnu novčanu pomoć u slučaju:

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

Član 40

Poslodavac može zaposlenom obezbijediti zimnicu u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta.

Pravo na naknadu troškova

Član 41

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova nastalih u vezi sa radom i to:

- 1) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu;
- 2) korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe;
- 3) naknadu za rad na terenu.

VI OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 42

Poslodavac obezbeđuje kolektivno osiguranje svih zaposlenih, od posledica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgode) i rizika smrti usled bolesti (prirodna smrt) kod osiguravajuće organizacije u Crnoj Gori.

Mjere zaštite na radu

Član 43

Poslodavac obezbeđuje i sprovodi propisane mjere zaštite na radu u cilju zaštite života i zdravlja zaposlenog, kao i radne životne sredine, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita na radu.

Ostvarivanje prava

Član 44

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

Na zahtjev Sindikata, Poslodavac je dužan da se izjasni o načinu ostvarivanja prava iz stava 1 ovog člana.

VII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Disciplinska odgovornost

Član 45

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

Smatra se da krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povrede radne obaveze

Član 46

Lakše povrede radne obaveze su:

Organ za izricanje mjera

Član 51

Disciplinski organi su Direktor i Savjet, kao drugostepeni organ.

Materijalna odgovornost

Član 52

Zaposleni je odgovoran za štetu koju na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokuje Poslodavcu, a Poslodavac za štetu koju zaposleni pretrpi na radu ili u vezi sa radom po pravilima o odgovornosti propisanim Zakonom o obligacionim odnosima i Zakonom o radu.

Postupak za utvrđivanje i naknadu štete pokreće se i vodi u skladu sa odgovarajućim odredbama Zakona o obligacionim odnosima i Zakona o radu.

VIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 53

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

Član 54

Poslodavac će, na žiro-račun posebnog fonda Sindikata, prilikom isplate zarada uplaćivati iznos od najmanje 0,2% na bruto zaradu zaposlenog koji je član Sindikata, koji se koristi za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Imenovanje članova organa upravljanja

Član 55

Članovi organa upravljanja poslodavca iz reda zaposlenih imenuju se na predlog Sindikata, na način utvrđen Statutom poslodavca i Aktom o osnivanju.

IX MIRNO RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 56

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

X ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 57

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

O sprovođenju odredbi Ugovora staraju se ugovorne strane.

XI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Trajanje ugovora

Član 58

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj Ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom, datim u pisanoj formi sa obrazloženjem.

Otkaz Ugovora iz stava 2 ovog člana jedna ugovorna strana dostavlja drugoj ugovornoj strani sa otkaznim rokom od tri mjeseca od dana dostavljanja.

Ugovorna strana koja otkazuje Ugovor u cjelosti ili njegovom dijelu, dužna je da predloži i dostavi novi ugovor ili dio koji otkazuje.

Ugovorne strane su dužne da pristupe pregovaranju u vezi novog predloga ugovora radi zaključivanja najkasnije u roku od dva mjeseca od dana njegovog dostavljanja.

U slučaju otkaza Ugovora isti se primjenjuje dok se ne zaključi novi ugovor.

U slučaju da nije postignut dogovor u smislu stava 4 ovog člana, ugovorne strane su saglasne da rješenje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješavanje sporova u skladu sa zakonom.

Izmjene i dopune Ugovora

Član 59

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

Obaveza usklađivanja

Član 60

Ugovori o radu zaposlenih kod Poslodavca usklađiće se sa ovim Ugovorom, u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Stupanje Ugovora na snagu

Član 61

Ovaj Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Poslodavca.