

INFORMACIJA O PREDLOGU KOLEKTIVNOG UGOVORA JAVNOG PREDUZEĆA ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE

Javno preduzeće za upravljanje morskim dobrom Crne Gore (u daljem tekstu: Javno preduzeće) je dostavilo Ministarstvu održivog razvoja i turizma zahtjev za davanje saglasnosti na predlog Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore broj: 0201-3684/1-1 od 22.12.2017.godine, koji je jednoglasno usvojen na sjednici Sindikata Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, održanoj dana 21.12.2017.godine.

Javno preduzeće za upravljanje morskim dobrom Crne Gore, osnovano je u skladu sa Zakonom o morskom dobru posebnom Odlukom Skupštine Republike Crne Gore 02.06.1992. godine ("Službeni list RCG", br. 14/92), sa zadatkom da obezbijedi:

- zaštitu i unapređenje korišćenja morskog dobra,
- upravljanje morskim dobrom,
- zaključivanje ugovora o korišćenju morskog dobra,
- izgradnju i održavanje infrastrukturnih objekata za potrebe morskog dobra.

Uvažavajući da je prethodni Kolektivni ugovor Javnog preduzeća zaključen 30.09.2008. godine, broj: 0202-2140/1, bilo je potrebno izvršiti usklađivanja Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća sa Opštim kolektivnim ugovorom i odredbama Zakona o radu u kom cilju je pripremljen predlog ovog Kolektivnog ugovora.

U Predlogu Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća, u okviru usklađivanja sa opštim Kolektivnim ugovorom i odredbama Zakona o radu precizirane su i usklađene sledeće odredbe:

- Zasnivanje radnog odnosa,
- Prava zaposlenih,
- Zarada, naknada i druga primanja,
- Zaštita zaposlenih,
- Odgovornosti zaposlenih,
- Prestanak potrebe za radom zaposlenih,
- Zaštita prava zaposlenih i
- Uslovi za rad Sindikata.

U očekivanju donošenja novog Zakona o morskom dobru, kojim će se izvršiti promjena statusa Javnog preduzeća, u Predlogu Kolektivnog ugovora nije vršena izmjena u sistematizaciji radnih mjesta već je postojeća sistematizacija usklađena prema Nacionalnom okviru kvalifikacija. Nakon donošenja novog Zakona o morskom dobru i promjene statusa Javnog preduzeća, biće izvršeno usklađivanje svih normativnih akata Javnog preduzeća.

Predlog Kolektivnog ugovora Javnog preduzeća dostavljen je na mišljenje Ministarstvu finansija i Sekretarijatu za zakonodavstvo, koji nisu imali primjedaba.

Na osnovu navedenog, Ministarstvo održivog razvoja i turizma predlaže Vladi da donese sledeće:

ZAKLJUČKE

1. Vlada Crne Gore na sjednici od _____ 2018. godine razmotrila je i dala saglasnost na Kolektivni ugovor Javnog preduzeća za upravljanje morskim dobrom, broj 0201-3684/1 od 22.12.2017. godine.
2. Ovlašćuje se Pavle Radulović, ministar održivog razvoja i turizma da, u ime Vlade, potpiše Kolektivni ugovor iz tačke 1. ovih zaključaka.

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

KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNOG PREDUZEĆA ZA UPRAVLJANJE MORSKIM DOBROM CRNE GORE

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

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

Član 2

Ovaj ugovor se neposredno primjenjuje.

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

Član 3

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

Član 4

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

II. RADNI ODNOSI

1. Stručno usavršavanje

Član 5

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

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

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

2. Aneks ugovora o radu

Član 6

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

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

3. Pripravnici

Član 7

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

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

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

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

4. Radno vrijeme

Član 8

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

Član 9

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

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

5. Godišnji odmor

Član 10

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

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

1) radni doprinos:

- na predlog rukovodioca -do tri radna dana;

2) dužina radnog staža:

- od jedne do pet godina - jedan radni dan;

- od pet do deset godina - dva radna dana;

- od deset do 20 godina - pet radnih dana;

- preko 20 godina - sedam radnih dana;

3) zdravstveno stanje:

- samohranom roditelju - dva radna dana;

- invalidi rada - tri radna dana;

- roditelju sa djetetom koje ima psihofizičke smetnje - pet radnih dana;

4) složenosti poslova radnog mjesta za obavljanje poslova za koje se traži:

- sedmi nivo (VII) - četiri radna dana;

- šesti nivo (VI) i peti nivo (V) – tri radna dana;

- za poslove za koje se traži četvrti nivo (IV), podnivo (IV 1) i podnivo (IV 2) i treći nivo – dva radna dana;

- za poslove za koje se traži drugi nivo (II) ili prvi nivo (I) i to podnivo dva (I2) – jedan radni dan;

5) uslovi rada:

- za rad na terenu, noćni rad - jedan radni dan.

6. Plaćeno odsustvo

Član 11

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

- sklapanja braka - pet radnih dana;

- rođenja djeteta - tri radna dana;

- porođaja člana uže porodice - tri radna dana;

- zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana,

- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan;

- selidbe domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;

- stručnog usavršavanja u cilju unapređenja znanja i vještina za obavljanje poslova radnog mjesta - od pet do 30 radnih dana;

- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim i sportskim takmičenjima - dva radna dana;

- njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana;

- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;

- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljebarskoj dokumentaciji;

- odsustvovanje sa rada za obavljanje privatnih poslova - do tri radna dana (ili 24 radna sata) u toku godine;

- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- smrti člana uže porodice - sedam radnih dana.

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

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

7. Neplaćeno odsustvo

Član 12

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

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

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

Direktor odobrava neplaćeno odsustvo.

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

Doprinosi za zdravstvenu zaštitu iz stava 4 uplaćuje Javno preduzeće.

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

1. Struktura zarade

Član 13

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

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

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

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

2. Osnovna zarada

Član 14

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

Član 15

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

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

Kvalifikacija Prema Nacionalnom okviru kvalifikacija	Radno mjesto	Koeficijent
	<i>Saradnik za upravljanje pristaništima, privezištima i vezovima</i>	
V- VII 1	<i>Saradnik za ustupanje morskog dobra, Saradnik za radne odnose</i>	
VI-VII 1	<i>Saradnik za upravljanje lukama i pomorstvo, Predstavnik po opštinama</i>	
V-VII 1	<i>Saradnik za poslove pisarnice</i>	4
VI-VII 1	<i>Saradnik za informacioni sistem, Referent za odnose sa javnošću i marketing,</i>	
V-VII 1	<i>Tehnički sekretar direktora</i>	
IV-V	<i>Knjigovođa Blagajnik</i>	4
IV	<i>Saradnik za poslove katastra Referent za poslove kontrole morskog dobra</i>	4
IV	<i>Arhivar, Administrativni referent</i>	3.3
III- IV	<i>Vozač</i>	3.2
III- IV	<i>Portir Vozač-kurir</i>	3
III	<i>Kafe kuvarica, Čistačica</i>	2.5
II-IV	<i>Čistači, Sezonski redar na pristaništima Redar na održavanju i čišćenju specijalnog rezervata tivatska Solila</i>	2.3

Član 16

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

3. Minimalna zarada

Član 17

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

4. Dodatak na osnovnu zaradu

Član 18

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

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

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

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

5. Zarada direktora

Član 19

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

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

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

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

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

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

6. Uvećanje zarade

Član 20

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

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

Odluku o uvećanju zarade donosi direktor.

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

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

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

7. Naknada zarade

Član 21

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

8. Posebni dio zarade

Član 22

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

9. Druga primanja

Član 23

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

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

Član 24

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

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

Član 25

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

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

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

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

Član 26

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

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

Član 27

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

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

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

Član 28

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

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

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

Član 29

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

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

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

6. Naknade povećanih troškova zaposlenih

Član 30

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

- 1) naknada troškova prevoza na posao i sa posla pripada zaposlenim u visini cijene prevoza javnog, gradskog i prigradskog saobraćaja;
- 2) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini 20 % od obračunske vrijednosti koeficijenta koji utvrđuje Vlada;

- 3) dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa;
- 4) naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi svoj putnički automobil u službene svrhe.

Član 31

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

1) cijela dnevnicu:

za svaka 24 časa;

za ostatak vremena, preko 12 a do 24 časa;

b) polovina dnevnice:

za vrijeme preko osam časova, a do 12 časova.

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

IV. ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

Član 32

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

Član 33

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

Član 34

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

Član 35

Zaposleni je dužan da:

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

V. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

1. Povrede radnih obaveza

Član 36

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

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

Član 37

Lakše povrede radnih obaveza zbog kojih Javno preduzeće, zaposlenom može izreći novčanu kaznu su:

- propust zaposlenog da u roku od 24 časa obavijesti Javno preduzeće kada je nastupila privremena spriječenost za rad;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka;
- neovlašćeno korišćenje i upotreba sredstava rada;
- nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa i organizacija;
- stvaranje intriga i nezadovoljstva među zaposlenim;
- neovlašćeno davanje podataka koji predstavljaju službenu tajnu;
- zloupotrebi prava korišćenja bolovanja;
- davanja netačnih podataka od strane odgovornih, kojima se zaposleni obmanjuje u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa;
- neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i sredstvima za rad;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neprenošenje radnih iskustava na mlađe zaposlene - pripravnike i učenike;
- neopravdano vođenje evidencije iz oblasti rada bez težih posledica;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdan izostanak sa rada prije završetka radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;
- nepostupanje u skladu sa propisima zaštite na radu.

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

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

Član 38

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

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Ugovorom o radu;
- nezakonito raspolaganje sredstvima rada;
- neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;

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

2. Disciplinski postupak

Član 39

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

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

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

Član 40

Disciplinski postupak je hitan.

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

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

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

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

Član 41

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

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 42

Disciplinski postupak je javan.

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

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

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

Član 43

Rasprava u postupku je usmena.

Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjavanje u postupku.

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

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

Član 44

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

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

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

Član 45

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

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

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

Član 46

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

Član 47

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

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

Član 48

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

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

Član 49

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

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

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

Postupak prema zaposlenom se obustavlja ako :

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

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

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

Član 50

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

Član 51

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

Odluka Upravnog odbora je konačna.

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

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

VI. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 52

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

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

Član 53

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

Obavještenje iz stava 1 ovog člana sadrži:

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

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

Član 54

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

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

Član 55

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

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

Član 56

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

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

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

Član 57

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

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

Član 58

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

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

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

VII. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 59

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

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

VIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 60

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

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

Član 61

Poslodavac obezbjeđuje poštovanje sljedećih prava za rad i djelovanje sindikata:

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

Član 62

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

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

Član 63

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

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

Član 64

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

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

Član 65

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

IX. OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 66

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

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi Izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja;
- 7) ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- 8) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ;
- 9) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 10) ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom; i
- 11) u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

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

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

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

X. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 67

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

Član 68

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

XI. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 69

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 70

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

Član 71

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

Sindikata

VLADA CRNE GORE

Javno preduzeće za upravljanje
morskim dobrom Crne Gore

Predsjednik
Sreten Vukićević

Ministar
Pavle Radulović

Direktor
Predrag Jelušić