

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 Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, direktor Javne ustanove Zavod za udžbenike i nastavna sredstva i Vlada Crne Gore, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA JAVNU USTANOVU ZAVOD ZA UDŽBENIKE I NASTAVNA SREDSTVA

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Javne ustanove Zavod za udžbenike i nastavna sredstva (u daljem tekstu: Sindikat), direktor Javne ustanove Zavod za udžbenike i nastavna sredstva 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 Zavod za udžbenike i nastavna sredstva (u daljem tekstu: Zavod), 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 nisu 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

Zavod može da zasnuje radni odnos sa licem koje ispunjava uslove utvrđene zakonom i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Zavoda.

Član 6

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima sva prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa zakonom.

Član 7

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad pod nadzorom mentora kojeg rješenjem određuje direktor Zavoda.

Mentor mora da ima najmanje isti nivo kvalifikacije obrazovanja i zvanje kao pripravnik koji se osposobljava i najmanje tri godine radnog iskustva na poslovima za čije se obavljanje pripravnik osposobljava.

1. Aneks ugovora o radu

Član 8

Pored slučajeva utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom, Zavod zaposlenom može ponuditi aneks ugovora o radu i u slučaju izmjene zarade zaposlenog.

2. Raspoređivanje zaposlenih

Član 9

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto za koje je zaključio ugovor o radu.

3. Stručno usavršavanje

Član 10

Zaposleni ima pravo i obavezu da se u toku radnog odnosa stalno stručno osposobljava i usavršava kada to zahtijeva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada i da na osnovu stručnog osposobljavanja i usavršavanja unapređuje svoj rad, u skladu sa zakonom.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih se odvija kroz različite oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja, i to: kurseve, seminare, savjetovanja, simpozijume, posjete sajmovima i sl.

Član 11

Zavod će, u skladu sa potrebama procesa rada, Godišnjim planom stručnog osposobljavanja i usavršavanja i sredstvima obezbijeđenim u budžetu, organizovati oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

Član 12

Godišnji plan stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih je sastavni dio Godišnjeg plana rada Zavoda, a donosi ga Upravni odbor Zavoda na predlog direktora Zavoda.

Zavod je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

Odluku o upućivanju na stručno osposobljavanje i usavršavanje donosi direktor Zavoda na zahtjev koji, u pisanoj formi, podnosi rukovodilac organizacione jedinice ili zaposleni.

Za vrijeme odsustvovanja radi stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenom pripada zarada kao da je na radu.

Član 13

Zavod ne može da obaveže zaposlenog da snosi troškove stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Član 14

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

Član 15

U slučaju da zaposleni prekine stručno osposobljavanje i usavršavanje, dužan je da Zavodu nadoknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

4. Radno vrijeme

Član 16

Odluku o rasporedu i preraspodjeli radnog vremena zaposlenih donosi direktor Zavoda.

Član 17

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

- kada Zavod ne može na drugi način da obezbijedi zaposlenje izvršioca sa odgovarajućom kvalifikacijom, 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 izvršiti u redovnom radnom vremenu.

5. Godišnji odmor

Član 18

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

Zavod je dužan 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) dužine radnog staža:

- od jedne do pet godina - jedan radni dan;
- od pet do deset godina - dva radna dana;
- od deset do 15 godina - tri radna dana;

- od 15 do 20 godina - četiri radna dana;
- od 20 do 25 godina - pet radnih dana;
- od 25 do 30 godina – šest radnih dana;
- preko 30 godina - sedam radnih dana;

2) složenosti poslova:

- za poslove za koje se zahtijeva kvalifikacija nivoa obrazovanja IV1 - tri radna dana;
- za poslove za koje se zahtijeva kvalifikacija nivoa obrazovanja VI i VII1 - četiri radna dana;

3) doprinosa u radu:

- na predlog direktora ili rukovodioca organizacione jedinice - do tri radna dana;

4) socijalnog i zdravstvenog stanja:

- roditelju djeteta mlađeg od 14 godina života - dva radna dana;
- zaposlenom - invalidu, samohranom roditelju djeteta 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;

5) uslova rada:

- otežanih uslova rada - tri radna dana.

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 33 radna dana.

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje direktor na osnovu Plana korišćenja godišnjih odmora, uz prethodnu konsultaciju sa rukovodiocima organizacionih jedinica Zavoda.

Plan korišćenja godišnjih odmora, donosi se najkasnije do 31. maja tekuće godine.

Poslodavac može izmijeniti vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijeva proces rada.

6. Plaćeno odsustvo

Član 19

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

- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
- zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva, ćelija i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - četiri radna dana;
- polaganja stručnog ili drugog ispita - pet radnih dana; i
- selidbe - tri radna dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 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 Zavodu, 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.

7. Neplaćeno odsustvo

Član 20

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

- liječenja člana uže porodice van mjesta boravka ili u inostranstvu;
- doškolovavanja;
- učešća u naučno-istraživačkom projektu;
- izrade magistarskog rada;
- gradnje ili adaptacije kuće, odnosno stana;
- izrade doktorske disertacije.

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

Pravo na neplaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem pisanog zahtjeva direktoru Zavoda.

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 21

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 22

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 23 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada.

Član 23

Ovim Ugovorom utvrđuju se poslovi sa koeficijentima složenosti za utvrđivanje zarade na osnovu sljedeće tabele:

Naziv radnog mjesta	Kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija	Koeficijent složenosti
Higijeničar/Točilac napitaka	I,II	3.70
Portir	IV1	4.80
Magacioner	IV1	4,80
Vozač-distributer	IV 1	4,90
Prodavač	IV 1	4,90
Arhivar odjeljenja za izdavačku djelatnost	IV 1	5,30
Tehnički sekretar za periodična izdanja	IV 1	5,30
Referent za kadrovske i opšte poslove	IV 1	5,30
Tehnički sekretar	IV 1	5,40
Poslovođa – vođa smjene	IV 1	5,50
Finansijski knjigovođa	IV 1	5,80
Blagajnik	IV 1	5,80
Analitičar knjižara	IV 1	5,80
Poslovođa – vođa smjene	VI	6,10
Poslovođa – vođa smjene	VII 1	6,80
Viši magacioner	VII 1 , VI	7,00
Saradnik za računovodstvo i knjigovodstvo	VII 1 , VI	7,50
Saradnik za plasman i promet	VII 1 , VI	7,50
Menadžer komercijale	VII 1 , VI	7,50
Marketing menadžer	VII 1	7,50
Ilustrator	VII 1	7,70
Dizajner	VII 1	7,70
Web programer	VII 1	7,70
Grafičar za doradu i preradu	VII 1 , VI	7,70
Operater za grafičko uređivanje	IV 1, V, VI	7,70
Službenik za javne nabavke	VII 1	7,70
Programer	VII 1 , VI	8.00

Glavni magacioner	VII 1 , VI	8.00
Saradnik za oblast autorskih i srodnih prava	VII 1	8.20
Lektor	VII 1	8,50
Novinar	VII 1	8.50
Urednik za udžbenike, nastavna sredstva, periodiku i ostala izdanja	VII 1	10.00
Urednik prevodilac izdanja na albanskom jeziku	VII 1	10.00
Urednik za likovno grafičko uređenje	VII 1	10.00
Tehnički urednik	VII 1 ,VI	10.00
Urednik-koordinator poslova i kontrole kvaliteta udžbenika	VII 1	11.00
Rukovodilac odjeljenja	VII 1	11.00
Glavni urednik	VII 1	12.00
Odgovorni urednik	VII 1	12.00
Sekretar	VII 1	13.00
Savjetnik za ekonomsko poslovanje	VII 1	13.00
Savjetnik za izdavaštvo	VII 1	13.00
Direktor	VII 1	17.00

Član 24

Ako Zavod ostvari finansijska sredstva, mimo sredstava budžeta, može da ih upotrijebi u iznosu od 70% za isplatu naknada zaposlenima (nagrade, stimulans, pokloni 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 Zavoda po pribavljenom mišljenju Sindikata.

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

Naknada za rad u Upravnom odboru pripada predsjedniku i članovima Upravnog odbora.

Naknade će se utvrditi posebnom odlukom poslodavca, u skladu sa zakonom.

Isplatu naknada zaposlenima, koje nijesu obavezne ovim Ugovorom, poslodavac može isplatiti iz sredstava koja ostvari mimo sredstava budžeta.

3. Posebni dio zarade

Član 25

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 22 ovog Ugovora.

4. Minimalna zarada

Član 26

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.

5. Varijabilni dio zarade

Član 27

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

- značajnog doprinosa u ostvarivanju programskih zadataka Zavoda;
- značajnog doprinosa unapređivanju procesa rada;
- uspješnosti i kvaliteta izvršenih poslova;
- posebne efikasnosti u radu;
- učestvovanja u realizaciji projekata koji imaju poseban doprinos i značaj u ostvarivanju programskih zadataka Zavoda;
- povećanog obima poslova; i
- dodatnog angažovanja.

Rješenje o varijabilnom dijelu zarade donosi direktor Zavoda.

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.

Član 28

Zarada pripravnika utvrđuje se u skladu sa zakonom.

Član 29

Zarada zaposlenom se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec.

Zavod je dužan da, na zahtjev zaposlenog, obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredita, sindikalne članarine, alimentacije) preko nadležne službe Zavoda.

Zavod je dužan da omogući zaposlenom isplatu zarade preko banke koju izabere zaposleni.

6. Naknada zarade

Član 30

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 privremene spriječenosti za rad isplaćuje u visini od 100 %.

7. Druga primanja

Član 31

Zaposlenom može da se isplati naknada po osnovu jubilarnih nagrada, za neprekidan rad u Zavodu, i to za:

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

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

Član 32

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

Član 33

Zavod je dužan da zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici obezbijedi pomoć u slučaju:

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

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

Član 34

Zaposlenom odnosno njegovoj užoj porodici Zavod može da isplati jednokratnu pomoć ako su obezbijeđena 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 umanjenih za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda do deset neto obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjenih za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- obezbjeđivanja uplate za školarinu djece zaposlenih sve dok djeca redovno pohađaju nastavu.

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

IV. POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 35

Pored Opštim kolektivnim ugovorom propisanih, lakše povrede radne obaveze su :

- neblagovremeno izvršavanje radnih zadataka ako su posljedice od manjeg značaja za Zavod;
- nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka usljed nemarnosti zaposlenog;
- nepostupanje po internim uputstvima donijetim od strane direktora Zavoda;
- neovlašćeno izdavanje putnih naloga;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa Zavoda;
- neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim bez posljedica za Zavod;
- nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenima;
- neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima i drugim zaposlenima;
- obavljanje privatnog posla za vrijeme radnog vremena;
- neuredno držanje dokumenata, materijala i sredstava za rad;
- nečuvanje ili uništavanje dokumentacije Zavoda prije isteka roka utvrđenog za njeno čuvanje zakonom;
- neprijavljivanje povrede radne obaveze, odnosno štete koju je učinio zaposleni ili prouzrokovao drugi zaposleni;
- izazivanje nereda u radnim prostorijama bez većih posljedica; i
- neblagovremeno dostavljanje podataka i dokumenata na zahtjev nadležnog organa Zavoda.

Član 36

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

- falsifikovanje isprava usljed kojih je nastupila šteta po Zavod;
- gubljenje povjerljive dokumentacije i drugih materijala;
- zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlašćenja koje je prouzrokovalo teže posljedice za Zavod i zaposlene;
- davanje neistinitih podataka ili falsifikovanje ličnih dokumenata zaposlenog prilikom zasnivanja radnog odnosa sa Zavodom;
- netačno evidentiranje rada u namjeri da sebi ili drugom zaposlenom obezbijedi povoljnije učešće na povećanje osnovne zarade po osnovu rezultata rada;
- zloupotreba radne obaveze u namjeri da se za sebe ili drugog pribavi imovinska korist ili drugom nanese šteta;
- neovlašćeno davanje informacija drugim licima ili javnosti u vezi finansijskog stanja kod Zavoda;
- pronevjera ili krađa imovine Zavoda;
- direktno ili indirektno neprijavljivanje štete nastale u Zavodu, kao i prikrivanje oštećenja ili uništenja imovine Zavoda, čija vrijednost prelazi šest minimalnih zarada;
- nepreduzimanje potrebnih mjera za obezbjeđivanje imovine Zavoda, usljed čega je došlo do znatne materijalne štete;

- neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i drugim sredstvima Zavoda;
- dolaženje na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, odnosno opijanje ili korišćenje opojnih droga u toku rada;
- neopravdano izostajanje sa posla tri radna dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana sa prekidima u roku od godine;
- samovoljno napuštanje radnog mjesta;
- izricanje novčane kazne za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta u periodu od godinu dana;
- sprječavanje i ometanje rada inspektora, odnosno neobezbjedjivanje traženih podataka i dokumenata u postupku inspekcijske kontrole;
- ometanje funkcije kontrole koju direktor organizuje preko zaposlenog sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima;
- namjerno ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada, čime se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza što prouzrokuje teže posljedice za Zavod i zaposlene;
- nepostupanje po odluci o privremenom raspoređivanju na druge poslove i radne zadatke;
- pomaganje, podstrekivanje, direktno ili indirektno omogućavanje nastanka štete Zavodu; i
- izazivanje nereda u prostorijama Zavoda.

V. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 37

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

Član 38

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, poslove koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i mjere koje će se preduzeti za njihovo zapošljavanje.

Član 39

Zavod 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.

Ukoliko su oba braćna druga zaposlena u Zavodu, Zavod može samo jednog od braćnih drugova proglasiti za lice za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena.

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.

Član 40

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

- kvaliteta obavljenog posla;
- doprinosa u radu.

Član 41

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 - pet bodova.

Rezultati rada utvrđuju se za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

Član 42

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, 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 vrednuju se:

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

Član 43

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

Rang listu utvrđuje direktor Zavoda, u skladu sa kriterijumima utvrđenim ovim Ugovorom i ističe je na oglasnoj tabli Zavoda.

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

VI. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 44

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

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

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

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

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

VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 45

Direktor Zavoda 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 sastanaka u okviru prostora javne ustanove;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje faksa, interneta i internet servisa, prostora za oglasnu tablu, računara, fotokopiranja itd.); i
- druga sredstva i uslove za rad Sindikata, u skladu s ovim Ugovorom.

Član 46

Direktor Zavoda 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; i
- pristup medija sindikalnim prostorijama.

Član 47

Pored obaveza utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom, direktor Zavoda je obavezan da:

- Sindikatu omogućiti da pokrene inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove, kao i da bude informisan o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih, otpuštanja zaposlenih po osnovu tehnoloških viškova, statusnih i drugih promjena i sl;

- zatraži i razmotri mišljenja i prijedloge Sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kao i prije otpuštanja zaposlenih usljed tehnoloških, ekonomskih, organizacionih i drugih promjena, sistematizacije radnih mjesta i sl;
- blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sjednice, obavijesti Sindikat i uruči materijal radi prisustvovanja sjednicama organa poslodavca na kojima se razmatraju njegova mišljenja, prijedlozi, inicijative i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih; i
- da zajedno sa Sindikatom odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Član 48

Direktor Zavoda je obavezan 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 i organizacionih 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;
- evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama bezbjednosti i zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom; i
- ostvarenom prekovremenom radu.

Član 49

Sindikatom rukovodi predsjednik.

Predsjednik Sindikata, ako 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.

Direktor Zavoda može, na zahtjev Sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije predstavniku Sindikata tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret Zavoda.

Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada predsjednika Sindikata urediće se posebnim aktom (sporazumom) potpisnika ovog Ugovora.

Član 50

Predsjednik Sindikata ima pravo da, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti, odsustvuje 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, s tim što je obavezan da blagovremeno informiše poslodavca, najmanje tri dana prije odsustva.

Član 51

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

Član 52

Sindikat nesmetano pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge u cilju zaštite prava i poboljšanja uslova života i rada zaposlenih.

VIII. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 53

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

Član 54

Ugovorne strane obrazuju komisiju za sprovođenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora (u daljem tekstu: Komisija).

Komisiju čine po dva člana svake ugovorne strane.

Član 55

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 uređuju se poslovnikom o radu.

Član 56

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

Postupak za izmjenu i/ili dopunu ovog Ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana, uz obavezu obavještanja druge ugovorne strane u pisanom obliku.

Ugovorne strane se obavezuju da će pristupiti pregovorima za izmjenu i/ili dopunu ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana podnošenja predloga.

Član 57

Ugovorne strane su saglasne da u sljedećim slučajevima treba pristupiti izmjeni i/ili dopuni ovog Ugovora:

- ako nastupe okolnosti koje onemogućavaju njegovo sprovođenje;
- zbog izmjena, odnosno dopuna propisa, ako su odredbe Ugovora u suprotnosti sa odredbama tih propisa;
- ako ugovorne strane utvrde da Ugovor iz drugih razloga treba mijenjati.

Član 58

Važenje ovog Ugovora može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom Ugovora, u cjelosti ili djelimično.

Otkaz ovog Ugovora, u cjelosti ili djelimično, podnosi se u pisanoj formi, uz pisano obavještenje tri mjeseca prije otkaza, sa obrazloženjem i predlogom novih odredaba.

Otkaz ovog Ugovora može se podnijeti najranije po isteku šest mjeseci od dana zaključivanja.

U slučaju otkaza, ovaj Ugovor se primjenjuje do zaključivanja novog ugovora, a najduže šest mjeseci od dana podnošenja otkaza.

Učesnici su dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

IX. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 59

Ovaj Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 60

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

Član 61

Ovaj Ugovor je zaključen, septembra 2016. godine.

Broj: _____

Podgorica, septembra 2016. godine

UGOVORNE STRANE

ZA SINDIKAT,
predsjednik

Lazo Leković

JU ZAVOD ZA UDŽBENIKE
I NASTAVNA SREDSTVA
v. d. direktor
Radiša Ščekić

VLADA CRNE GORE
Ministar prosvjete

mr Predrag Bošković
