

Na osnovu člana 150 stav 4 Zakona o radu ("Sl. 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 ("Sl.list CG", broj 16/16 i 83/16), Sindikalna organizacija Javne ustanove Kulturno-informativni centar "Budo Tomović"- Podgorica, direktor Javne ustanove Kulturno-informativni centar "Budo Tomović"- Podgorica i Osnivač, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR KOD POSLODAVCA JAVNE USTANOVE KIC "BODO TOMOVIĆ"- PODGORICA

I OSNOVNE ODREDBE

Predmet ugovora

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Javne ustanove Kulturno-informativni centar "Budo Tomović"-Podgorica (u daljem tekstu: Sindikat), direktor Javne ustanove Kulturno-informativni centar "Budo Tomović"-Podgorica (u daljem tekstu: Direktor) i Savjet Javne ustanove Kulturno-informativni centar "Budo Tomović"-Podgorica (u daljem tekstu: Savjet) uređuju, u skladu sa Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, pojedina prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Javnoj ustanovi Kulturno-informativni centar "Budo Tomović" (u daljem tekstu: Poslodavac), kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Primjena Ugovora

Član 2

Ovaj Ugovor se neposredno primjenjuje.

Na prava, obaveze i odgovornosti koja nijesu uređena ovim Ugovorom primjenjivaće se odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

Za ostvarivanje prava zaposlenih koja su utvrđena ovim ugovorom sredstva se obezbjeđuju iz Budžeta Glavnog grada.

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

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu u skladu sa Zakonom o radu.

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

Popunjavanje slobodnih 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 se zapošljava zaključuje ugovor o radu.

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

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

Član 6

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku.

Ugovor o radu obavezno sadrži:

- podatke o Poslodavcu (naziv i sjedište),
- podatke o zaposlenom (ime, prezime, prebivalište, odnosno boravište),
- jedinstven matični broj zaposlenog,
- vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja,
- vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na neodređeno ili određeno vrijeme),
- trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
- datum stupanja na rad,
- radno mjesto na koje se lice zapošljava i mjesto rada, sa podacima o dužini i rasporedu radnog vremena,
- podatke o zaradi, novčanim naknadama i drugim primanjima zaposlenog po osnovu rada,
- dužinu godišnjeg odmora,
- poslove sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje,
- obaveze i odgovornosti zaposlenog na radu i u vezi sa radom,
- 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, kao i preuzimanjem zaposlenog iz druge ustanove čiji je osnivač Glavni grad, na osnovu sporazuma poslodavaca, uz saglasnost zaposlenog.

Pripravnici

Član 8

Licu koje prvi put zasniva radni odnos u svojstvu pripravnika, pripravnički staž traje devet mjeseci za lice sa VII nivoom kvalifikacije obrazovanja, odnosno šest mjeseci za lice sa III ili IV nivoom kvalifikacije obrazovanja.

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 porodiljsko odsustvo.

Član 9

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 10

Komisija iz člana 9 ovog Ugovora, ocjenjuje osposobljenost pripravnika ocjenom „zadovoljava „ ili „ne zadovoljava“.

Probni rad

Član 11

Pravilnikom se može predvidjeti probni rad, kao poseban uslov za obavljanje određenih poslova i zadataka koji ne može biti duži od 6 mjeseci.

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

Član 12

Radnu i stručnu sposobnost za vrijeme probnog rada ocjenjuje Komisija koju imenuje Poslodavac.

Komisiju sačinjavaju predsjednik i dva člana, koji moraju imati najmanje isti stepen stručne sprema odgovarajuće struke kao zaposleni čije se sposobnosti utvrđuju.

Član 13

Komisija iz prethodnog člana vrši provjeru probnog rada zaposlenog na osnovu uvida u izvještaje neposrednog rukovodioca, usmenim ispitivanjem, postavljanjem radnih zadataka, kao i na druge načine utvrđivanja rezultata rada ostvarenog za vrijeme probnog rada.

Nakon sprovedenog postupka Komisija podnosi Poslodavcu izvještaj sa ocjenom o kvalitetu obavljenog probnog rada zaposlenog.

Rezultati probnog rada ocjenjuju se davanjem opisne ocjene, koja mora biti pisano obrazložena.

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

Stručno usavršavanje

Član 14

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

Sredstva za stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih obezbjeđuju se u budžetu Glavnog grada - Podgorice, preko ustanove-Poslodavca u kojoj zaposleni radi.

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

Prava i obaveze zaposlenih

Član 15

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 ne mogu ispuniti u radnom vremenu.

III ODMORI I ODSUSTVA

Član 16

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza), u trajanju od 30 minuta, u vremenu od 11 do 11,30 časova.

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

Član 17

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor uvećava se:

1) složenosti poslova

- | | |
|--|--------------------|
| - za I,II,III, i IV nivo nacionalnog okvira kvalifikacija | - jedan radni dan, |
| - za V,VI nivo nacionalnog okvira kvalifikacija | - dva radna dana, |
| - za VII, VII/2 i VIII nivo nacionalnog okvira kvalifikacija | - tri radna dana; |

2) dužine 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) doprinosa u radu na osnovu ocjene neposrednog rukovodioca o rezultatima rada:

- za rezultate iznad prosjeka – jedan radni dan;

4) 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;

5) socijalnih uslova:

- zaposlenom sa jednim djetetom do sedam godina života- jedan radni dan,
- zaposlenom koji ima dvoje ili više djece do sedam godina života- dva radna dana,
- samohranom zaposlenom sa djetetom do 16 godina života- tri radna dana,
- zaposlenom sa djetetom koje ima smetnje u razvoju- tri radna dana,
- zaposlenom licu sa invaliditetom- tri radna dana.

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 18

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje direktor, na osnovu Plana korišćenja godišnjih odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenima.

Plan iz stava 1 ovog člana, donosi se najkasnije do 30. aprila za tekuću godinu.

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

Plaćeno odsustvo

Član 19

Zaposleni ima pravo da, pored slučajeva predviđenim zakonom, odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u toku kalendarske godine u slučaju:

- 1) sklapanja braka- pet radnih dana;
- 2) rođenja djeteta- tri radna dana;
- 3) porođaja člana uže porodice-jedan radni dan;
- 4) selidbe-tri radna dana;
- 5) polaganja stručnog ispita-pet radnih dana;
- 6) polaganja pravosudnog ispita -sedam radnih dana;
- 7) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva- dva radna dana;
- 8) teške bolesti člana uže porodice- sedam radnih dana;
- 9) njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- 10) zaštite i otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama-tri radna dana;

- 11) dobrovoljnog davanja krvi- dva radna dana;
- 12) dobrovoljnog davanja tkiva ili organa - prema ljeakarskoj dokumentaciji;
- 13) završavanja ličnih ili porodičnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi-dva radna dana;
- 14) učestvovanja u sindikalnim aktivnostima, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog ili međunarodnog značaja – u skladu sa njihovim trajanjem.

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

Plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tač. 1,4,5,6,13 i 14 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog poslodavcu prije početka korišćenja odsustva, a u slučaju iz tač. 2, 3, 7, 8,9, 10,11 i 12 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 opšte poznat.

Neplaćeno odsustvo

Član 20

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju:

- 1) liječenja i njege člana uže porodice usled teže bolesti;
- 2) liječenja o sopstvenom trošku;
- 3) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama ili takmičenjima;
- 4) izrade magistarskog rada;
- 5) izrade doktorske disertacije ili vršenja drugog naučno-istraživačkog rada.

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

IV ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

Član 21

Zarada

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 22

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti predviđenog za grupu poslova u koje je raspoređeno njegovo zvanje sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada (u daljem tekstu: obračunska vrijednost koeficijenta).

Posebni dio zarade

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.

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

Grupe poslova i koeficijent za utvrđivanje osnovne zarade

Član 23

Zavisno od nivoa kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla pojedina radna mjesta raspoređuju se u grupe i izražavaju se u koeficijentima, i to:

R.B.	Grupa poslova	Naziv poslova izvršilaca	Nivo kvalifikacija prema nacionalnom okviru kvalifikacija	Koeficijent
1	Rukovodeći i organizacioni poslovi	direktor	sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	14.72
		pomoćnik direktora	sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	11.50
		sekretar ustanove	sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	9.40
		rukovodilac unutrašnje organizacione jedinice (sektora, odjeljenja, glavni organizator-planer i dr.)	sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	8.50
2	Stručni Umjetnički Stvaralački poslovi	urednik programa	sedmi nivo, podnivo 1 (VIII), 240 kredita CSPK-a	8.80
		dizajner, asistent u muzičkom programu	sedmi nivo, podnivo 1 (VIII), 240 kredita CSPK-a	7.00
		izvršni organizator programskih aktivnosti, organizator programa	šesti nivo (VI) 180 kredita CSPK-a	6.10
		izvršni organizator programskih aktivnosti, muzičar, koordinator umjetničkog programa	četvrti nivo podnivo 1, (IV1) 240 kredita CSPK-a	4.70

3	Administrativni, revizorski, savjetnički poslovi, poslovi zastupanja i drugi srodni poslovi	šef marketinga, menadžer za odnose sa javnošću-PR, organizator marketinga, savjetnik za odnose sa javnošću	sedmi nivo, podnivo 1 (VIII), 240 kredita CSPK-a	7.00
		referent u računovodstvu, administrativno tehnički sekretar	četvrti nivo, podnivo 1 (IV1) 240 kredita CSPK-a	4.70
4	Tehnički, operativni i sigurnosni poslovi	kinooperater, arhivar-daktilograf, montažer-tehničar rasvjete, montažer tehničar tona, organizator ugostiteljskih poslova, vozač-kurir, biletar-blagajnik, radnik na obezbjeđenju-vatrogasac, audio-tehničar, tehničar svjetla, zaštitar lica i imovine	IV nivo podnivo 1, IV 1 (240 kredita CSPK-a)	4.70
		krojač-garderpber	treći nivo (III), 180 kredita CSPK-a	4.10

5	Pomoćni i sigurnosni poslovi	domaćin/ica objekta	četvrti nivo, podnivo I (IV1) 240 kredita CSPK-a	3.80
		spremačica	treći nivo (III), 180 kredita CSPK-a	3.80

Varijabilni dio

Član 24

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 25

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

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

Član 26

Osnovna zarada 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 - 1,0%.

Član 27

Osnovna zarada uvećava se po osnovu:

1) otežanih uslova rada za poslove:

- održavanja higijene u štamparijama, konzervatorskim, preparatorskim i drugim laboratorijama i radionicama, magacinima i depoima; bibliotekara i knjižničara 10%;

2) akademskih zvanja:

- magistratura 10 %,
- doktorat 15%;

3) rukovođenja:

- zaposlenom koji pored poslova svog radnog mjesta, koordinira i organizuje rad unutrašnje organizacione jedinice 10%.

Zarada direktora

Član 28

Zarada lica koja vrše funkciju direktora uređuje se ugovorom o radu, uz predhodnu saglasnost Savjeta Ustanove.

Naknada zarade

Član 29

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade:

1. u iznosu 100 % zarade u slučajevima predviđenim Opštim kolektivnim ugovorom;
2. u iznosu 80 % zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
3. u iznosu 70 % zarade za vrijeme čekanja na raspoređivanje na druge poslove;
4. u iznosu 70 % zarade za vrijeme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, kao i za vrijeme dok prekvalifikacija, odnosno dokvalifikacija traje.

Član 30

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 100%.

V DRUGA PRIMANJA

Jubilarna nagrada

Član 31

Poslodavac može zaposlenom povodom neprekidnog rada kod njega isplatiti jubilarnu nagradu u iznosu:

- | | | |
|-----------------|---|--|
| 1. za 10 godina | - | 120 % obračunske vrijednosti koeficijenta; |
| 2. za 20 godina | - | 240 % obračunske vrijednosti koeficijenta; |
| 3. za 30 godina | - | 360 % obračunske vrijednosti koeficijenta; |
| 4. za 40 godina | - | 480 % obračunske vrijednosti koeficijenta. |

Član 32

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 9 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
3. nabavki ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta ukoliko sredstva za njihovu nabavku nijesu obezbijeđena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

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

Član 33

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici Poslodavac može isplatiti jednokratnu 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 posledica elementarnih nepogoda do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Član 34

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

Član 35

Prava iz čl. 31 do 34 mogu se ostvariti ako su obezbijedena finansijska sredstva.
Potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima izdaje nadležni organ Opštine.

VI OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 36

Poslodavac obezbjeđuje kolektivno osiguranje svih zaposlenih kod osiguravajuće organizacije u Crnoj Gori, od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgoda) i rizika smrti i usred bolesti (prirodna smrt).

Član 37

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

Član 38

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

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

VII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 39

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.

Član 40

Lakše povrede radne obaveze:

- nepoštovanje radnog vremena;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- neprofesionalno i nedolično ponašanje prema poslovnim partnerima, strankama, neposrednom rukovodiocu ili drugim zaposlenim;
- pušenje u radnim prostorijama gdje je to zabranjeno;
- neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim;
- obavljanje na radnom mjestu poslova koji nijesu iz djelatnosti Poslodavca (privatni poslovi).

Član 41

Teže povrede radne obaveze su:

- neizvršavanje ili neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;
- nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- zloupotreba položaja, prekoračenja ovlašćenja i odavanja poslovne ili druge tajne;
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- svaki oblik zlostavljanja ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- davanje netačnih podataka koji su bitno uticali na donošenje odluka kod Poslodavca;
- sprečavanje ili ometanje rada inspekcije, odnosno nedavanje dokumenata i drugih potrebnih podataka u postupku ostvarivanja inspekcijske kontrole;
- iznošenje u javnost netačnih podataka iz poslovanja Poslodavca.

Član 42

Za lakše i teže povrede radne obaveze zaposlenom se mogu izreći mjere u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Član 43

Postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze (u daljem tekstu: disciplinski postupak) pokreće direktor, na osnovu zahtjeva koji može podnijeti svaki zaposleni ili na osnovu saznanja da je učinjena povreda radne obaveze

O pokretanju disciplinskog postupka direktor donosi odluku koja sadrži: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Odluka o pokretanju disciplinskog postupka dostavlja se zaposlenom u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za pokretanje postupka, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Zaposlenog u disciplinskom postuku može, na njegov zahtjev, zasupati predstavnik sindikata čiji je on član.

Zaposleni ima oravo da angažuje branioca.

Na pitanja vođenja disciplinskog postupka koja nijesu uređena ovim Ugovorom primjenjuje se Opšti kolektivni ugovor.

Član 44

Po sprovedenom disciplinskom postupku direktor donosi odluku, koja sadrži uvod, izreku, obrazloženje, pouku o pravnom lijeku.

Na odlučivanje o povredi radne obaveze primjenjuju se Zakon o radu i Opšti kolektivni ugovor.

VIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 45

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

Član 46

Predsjednik reprezentativnog sindikata 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 bez svog pristanka ili na drugi način doveden u nepovoljniji materijalni i profesionalni položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 47

Poslodavac može, na zahtjev reprezentativne sindikalne organizacije kod poslodavca, obezbijediti sredstva predstavniku sindikalne organizacije za isplatu naknade za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

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

IX MIRNO RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 48

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

X ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 49

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

O sprovođenju odredbi ovog kolektivnog ugovora staraju se ugovorne strane.

XI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 50

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

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

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 sve 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.

Član 51

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

Član 52

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Pojedinačni kolektivni ugovor JU KIC "Budo Tomović br. 660 od 17.05.2007.godine

Član 53

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

Ovaj ugovor zaključen je _____ 2016. godine.

Broj _____

Podgorica _____ 2016. godine

UGOVORNE STRANE

*Sindikat Javne Ustanove
KIC "Budo Tomović"-Podgorica
Predsjednica*

Jelena Mugoša

*Javna Ustanova
KIC "Budo Tomović"-Podgorica
Direktorica*

Snežana Burzan

SAVJET USTANOVE
Presjednica

Dubravka Drakić
