

PREDLOG

Na osnovu člana 184 stav 4 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i člana 24 st. 1 i 6 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list CG“, br.16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19, 130/21,146/21, 92/22 i 152/22), Sindikalna organizacija Javne ustanove Narodna biblioteka „Radosav Ljumović“ Podgorica, v.d. direktora Javne ustanove Narodna biblioteka „Radosav Ljumović“ Podgorica i Savjet Javne ustanove Narodna biblioteka „Radosav Ljumović“ Podgorica, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNE USTANOVE NARODNA BIBLIOTEKA „RADOSAV LJUMOVIĆ“ PODGORICA

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Javne ustanove Narodna biblioteka „Radosav Ljumović“ Podgorica (u daljem tekstu: Sindikat), v.d. direktora Javne ustanove Narodna biblioteka „Radosav Ljumović“ Podgorica (u daljem tekstu: direktor) i Savjet Javne ustanove Narodna biblioteka „Radosav Ljumović“ Podgorica (u daljem tekstu: Savjet) uređuju, u skladu sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture, pojedina prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih u Javnoj ustanovi Narodna biblioteka „Radosav Ljumović“ Podgorica (u daljem tekstu: Ustanova), prava i obaveze Ustanove prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Primjena Ugovora

Član 2

Ovaj Ugovor se neposredno primjenjuje na zaposlene u Ustanovi.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Ugovorom primjenjivaće se odredbe zakona, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora za oblast kulture.

Sredstva za ostvarivanje prava zaposlenih

Član 3

Sredstva za ostvarivanje prava zaposlenih koja su utvrđena ovim Ugovorom, obezbjeđuju se iz Budžeta Glavnog grada Podgorica.

Članovi uže porodice

Član 4

Članovima uže porodice, u smislu ovog Ugovora, smatraju se bračni, odnosno vanbračni supružnici, partneri u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojnici, staratelji, braća i sestre.

Upotreba rodno osjetljivog jezika

Član 5

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 6

Radni odnos je odnos između zaposlenog i Ustanove, koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

Utvrđivanje i popunjavanje radnih mjesta

Član 7

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Javne ustanove Narodna biblioteka „Radosav Ljumović“ Podgorica (u daljem tekstu: Pravilnik) utvrđuju se radna mjesta i propisuju opšti i posebni uslovi koje treba da ispunjava zaposleni za obavljanje poslova na određenom radnom mjestu.

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

Odluka o izboru kandidata

Član 8

Odluku o izboru kandidata donosi Ustanova.

Odluka iz prethodnog stava je konačna.

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

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

Ugovor o radu

Član 9

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku.

Ugovor o radu obavezno sadrži:

- podatke o Ustanovi (naziv i sjedište),
- podatke o zaposlenom (ime, prezime, prebivalište, odnosno boravište),
- jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju da je zaposleni stranac,
- kvalifikaciju nivoa obrazovanja, odnosno stručnu kvalifikaciju zaposlenog,
- vrijeme na koje se zaključuje ugovor o radu (na neodređeno ili određeno vrijeme),
- trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme i osnov za zaključivanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
- datum stupanja na rad,
- radno mjesto na koje se lice zapošljava, opis poslova koje zaposleni treba da obavlja i mjesto rada, sa podacima o dužini i rasporedu radnog vremena,
- visinu koeficijenta, iznos osnovne zarade, osnove za uvećanje zarade, vrijeme isplate zarade i druga primanja zaposlenog,
- dužinu plaćenog odsustva i korišćenja godišnjeg odmora na koji zaposleni ima pravo,
- poslove sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje,
- prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i Ustanove koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu,
- obaveze i odgovornosti zaposlenog na radu i u vezi sa radom,

- druge podatke koje Ustanova i zaposleni smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada zaposlenog.

Raspoređivanje i preuzimanje zaposlenih

Član 10

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 Podgorica, na osnovu sporazuma zaključenog između tih ustanova, uz saglasnost zaposlenog.

Probni rad

Član 11

Dužina trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu u skladu sa Pravilnikom i ne može biti duži od šest mjeseci.

Radnu i stručnu sposobnost zaposlenog na probnom radu ocjenjuje komisija koju obrazuje Ustanova.

Komisiju iz stava 2 ovog člana čine predsjednik i dva člana, koji moraju imati najmanje isti stepen nivoa kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije kao zaposleni čije se sposobnosti ocjenjuju.

Komisija iz stava 2 ovog člana ocjenjuje radnu i stručnu sposobnost zaposlenog na osnovu uvida u izvještaje neposrednog rukovodioca, usmenim ispitivanjem, postavljanjem radnih zadataka, odnosno na drugi odgovarajući način.

Izvještaj sa opisnom ocjenom zaposlenog, uz obrazloženje ocjene, komisija iz stava 2 ovog člana podnosi Ustanovi.

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

Pripravnici

Član 12

Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, Ustanova može da zaključi ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika, radi osposobljavanja za samostalan rad na određenom radnom mjestu.

Trajanje pripravničkog staža

Član 13

Licu koje prvi put zasniva radni odnos, pripravnički staž traje:

- 1) za VI i VII nivo kvalifikacije – devet mjeseci;
- 2) za ostale nivoe kvalifikacije – šest mjeseci.

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

Provjera osposobljenosti pripravnika

Član 14

U poslednjoj sedmici pripravničkog staža vrši se provjera osposobljenosti pripravnika.

Provjeru iz stava 1 ovog člana vrši Komisija koju imenuje Ustanova.

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

Komisija iz stava 2 ovog člana, ocjenjuje osposobljenost pripravnika ocjenom „zadovoljava“ ili „ne zadovoljava“.

Aneks ugovora o radu

Član 15

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

Stručno usavršavanje

Član 16

Ustanova je dužna da u skladu sa potrebama procesa rada obezbijedi ili organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih.

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

Sredstva za stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih obezbjeđuju se u Budžetu Glavnog grada Podgorica, preko Ustanove.

Ustanova može učestvovati u finansiranju master i doktorskih studija zaposlenih iz sopstvenih prihoda.

Evidencija o radu

Član 17

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

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

III. ODMORI I ODSUSTVA

Uvećanje godišnjeg odmora

Član 18

Pored zakonom o radu utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

1) po osnovu složenosti poslova:

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

2) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina - dva radna dana,
- od 10 do 20 godina - tri radna dana,
- od 20 do 30 godina - četiri radna dana,
- preko 30 godina - pet radnih dana;

3) po osnovu ostvarenih rezultata u radu, na osnovu ocjene neposrednog rukovodioca

- jedan do tri dana;

4) po osnovu uslova rada:

- za poslove na kojima su zaposleni izloženi uticaju otrova i hemikalija - tri radna dana,
- za rad u prostoru bez prirodnog osvjetljenja - dva radna dana,
- za rad na fizički teškim i napornim poslovima ili za rad na terenu dužem od tri mjeseca
- jedan radni dan;

5) po osnovu socijalnih uslova:

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

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 35 radnih dana.

Plaćeno odsustvo

Član 19

Zaposleni ima pravo da, pored slučajeva predviđenih Zakonom o radu, odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u toku kalendarske godine u slučaju:

- 1) sklapanje 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 posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – tri radna dana;
- 11) dobrovoljnog davanja krvi – dva radna dana;
- 12) dobrovoljnog davanja tkiva ili organa – prema ljekarskoj 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, uz podnošenje dokaza o opravdanosti zahtjeva, prije početka korišćenja odsustva.

U slučaju iz stava 1 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 opštepoznat.

Član 20

Ustanova može da omogući zaposlenom plaćeno odsustvo do 30 radnih dana za izradu magistarskog rada ili doktorske disertacije.

Neplaćeno odsustvo

Član 21

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima: liječenja i njege člana uže porodice usljed teže bolesti, liječenja o sopstvenom trošku, učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama ili takmičenjima, izrade master i doktorskog 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

Zarada

Član 22

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.

Osnovna zarada

Član 23

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

Posebni dio zarade

Član 24

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade u bruto iznosu iznosi 70 % obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 21 ovog Ugovora.

Grupe poslova i koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade

Član 25

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:

GRUPA POSLOVA	NAZIV POSLOVA IZVRŠILACA	NIVO KVALIFIKACIJA PREMA NACIONALNOM OKVIRU KVALIFIKACIJA	KOEFICIJENT SLOŽENOSTI
--------------------------	-------------------------------------	--	-----------------------------------

VII	Direktor	sedmi nivo podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	14.72
VId	Pomoćnik direktora	sedmi nivo podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	11.6
SEKTOR ZA BIBLIOTEČKU DJELTNOST			
Vlb (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Rukovodilac sektora za bibliotečku djelatnost	sedmi nivo (VII 1), 240 kredita CSPK-a	10.6
ODJELJENJE ZA ODRASLE			
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Bibliotekar-informator	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
Vb (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Knjižničar	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	6.5
DJEČJE ODJELJENJE			
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Bibliotekar-koordinator	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Bibliotekar za rad sa decom do 14 godine	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
ODJELJENJE PERIODIKE SA ČITAONICOM, PRIRUČNE ZBIRKE SA ČITAONICOM I STRANOM KNJIGOM, LEGATIMA, ZAVIČAJNE ZBIRKE SA STAROM I RIJETKOM KNJIGOM			
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Bibliotekar za rad na periodičnim publikacijama	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
Vb (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Viši knjižničar	peti nivo (V), 120 kredita CSPK-a	7

Va (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Knjižničar	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	6.5
ODJELJENJE STRUČNE OBRADJE, MATIČNA SLUŽBA I STATISTIKA			
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Bibliotekar-katalogizator	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Bibliotekar-klasifikator	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Bibliotekar-koordinator za matičnu službu	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Bibliotekar redaktor	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
KUĆA STOJANOVIĆA			
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Bibliotekar za rad u Kući Stojanovića	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
Va (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Knjižničar	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	6.5
SEKTOR ZA KULTURNU I IZDAVAČKU DJELATNOST I MEĐUNARODNU SARADNJU			
VIb (rukovodeći i organizacioni poslovi)	Rukovodilac sektora-glavni urednik programa	sedmi nivo (VII 1), 240 kredita CSPK-a	10.6
Vd (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Grafički dizajner	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	10.56

Vd (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Menadžer za programske politike i planiranje	šesti nivo (VI), 180 kredita CSPK-a sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	8 10.56
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Urednik umjetničkog programa	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Organizator programa	šesti nivo, podnivo 1 (VI 1), 180 kredita CSPK-a sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	8 9.1
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Glavni urednik izdanja	sedmi nivo, podnivo 1(VII1), 240 kredita CSPK-a	9.1
Vc (stručni umjetnički stvaralački poslovi)	Urednik izdanja	sedmi nivo, podnivo 1(VII1), 240 kredita CSPK-a	9.1
IVb (administrativni , revizorski, savjetnički poslovi, poslovi zastupanja I drugi srodni poslovi)	Savjetnik za odnose sa javnošću	sedmi nivo, podnivo 1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
III (tehnički, operativni lisigurnosni poslovi)		treći nivo (III) 180 kredita CSPK-a	6.1
		četvrti nivo podnivo 1 (IV1) 240 kredita CSPK-a	6.3
	Saradnik za izdanja i kulturne aktivnosti	Peti nivo(V) 120 kredita CSPK-a	6.6

SEKTOR ZA OPŠTE POSLOVE			
Vlb (rukovodeći i organizacioni poslovi)	Rukovodilac sektora za opšte poslove - pravnik	sedmi nivo, podnivo 1 (VII1), 240 kredita CSPK-a	10.6
I Vb (administrativni , revizorski, savjetnički poslovi, poslovi zastupanja I drugi srodni poslovi)	Računovođa	sedmi nivo, podnivo1 (VII 1), 240 kredita CSPK-a	9.1
IVa (administrativni , revizorski, savjetnički poslovi, poslovi zastupanja I drugi srodni poslovi)	Administrativni tehničar	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	6.3
		peti nivo (V), 120 kredita CSPK-a	6.6
III (tehnički, operativni i sigurnosni poslovi)	Domar - vozač	četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	6.3
II (pomoćni i sigurnosni poslovi)	Higijeničarka	prvi nivo, podnivo 2 (I2) treći nivo (III), 180 kredita CSPK-a	5.2
		četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	5.3
		6	
II (pomoćni i sigurnosni poslovi)	Portir - kurir	druginivo, (I) treći nivo (III), 180 kredita CSPK-a	5.2
		četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	5.3
I (Fizički poslovi)	Nosač tereta- fizički radnik	prvi nivo, podnivo 2 (I2)	6
			5.1

Varijabilni dio zarade
Član 26

Zaposleni ostvaruje pravo na varijabilni dio zarade pod uslovima i na način koji se utvrđuje aktom Savjeta, uz saglasnost Vlade Crne Gore, po pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove budžeta.

Uvećanje zarade po osnovu radnog staža

Član 27

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%.

Uvećanje zarade po času

Član 28

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času, i to:

- za rad noću (između 22 časa i 6 sati narednog dana) - 50 %;
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika - 150 %;
- za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - 50 %.

Uvećanje osnovne zarade

Član 29

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, višeg knjižničara i knjižničara - 10%;

2) složenosti poslova:

- knjižničar – 10%
- računovođa – 10%
- menadžer za programske politike i planiranja – 10%
- urednik umjetničkog programa – 10%
- urednik izdanja – 10%
- glavni urednik izdanja – 10%
- glavni urednik programa – 10%
- organizator programa – 10%

3) stručnih i profesionalnih zvanja:

- viši konzervator, viši kustos, viši bibliotekar, viši informatičar, viši dokumentarista, viši muzejski pedagog, viši arhivista - 15%,

- konzervatorski savjetnik, muzejski savjetnik, bibliotekar savjetnik, dokumentacioni savjetnik, istraživač savjetnik, savjetnik pedagog, savjetnik informatičar, arhivski savjetnik - 20%;

4) akademskih zvanja:

- magistratura – 10%,
- doktorat – 15%;

5) rukovođenja:

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

Uvećanja koeficijenta iz stava 1 tač. 3, 4 i 5 ovog člana međusobno se isključuju.

Naknada zarade

Član 30

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade:

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

Naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad

Član 31

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%.

Jednokratna pomoć

Član 32

Ustanova zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici obezbjeđuje pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog – u visini od 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta,;
- smrti člana uže porodice – u visini od 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta,;
- 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.

Ustanova zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici isplaćuje jednokratnu pomoć i u slučaju:

- duže ili teže bolesti, nabavke lijekova, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u visini do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda u visini do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

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

Jubilarna nagrada

Član 33

Ustanova zaposlenom zaneprekidni radu Ustanovi, isplaćuje jubilarnu nagradu u iznosu:

- 120 % obračunske vrijednosti koeficijenta, umanjene za porez i doprinose na teret zaposlenog, za 10 godina rada;
- 240 % obračunske vrijednosti koeficijenta, umanjene za porez i doprinose na teret zaposlenog, za 20 godina rada;
- 360 % obračunske vrijednosti koeficijenta, umanjene za porez i doprinose na teret zaposlenog, za 30 godina rada;
- 480 % obračunske vrijednosti koeficijenta, umanjene za porez i doprinose na teret zaposlenog, za 40 godina rada.

Potvrda o obezbijeđenim finansijskim sredstvima

Član 34

Prava iz čl. 30 i 31 Ugovora moraju se ostvariti ako su obezbijeđena finansijska sredstva.

Potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ lokalne uprave.

V. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih

Član 35

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.

Član 36

Ustanova će na račun posebnog fonda Sindikata, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, koji se koristi za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Način upravljanja fondom i korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana, uređuje Sindikat.

VI. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Povreda radne obaveze

Član 37

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

Krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Lakše povrede radne obaveze

Član 38

Lakše povrede radne obaveze su:

- nepoštovanje radnog vremena;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju određen stepen tajnosti;
- neopravdano izostajanje sa rada dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- nepostupanje u skladu sa propisima kojima se uređuju zaštita i zdravlje na radu;
- neprofesionalno i nedolično ponašanje prema poslovnim partnerima, strankama, neposrednom rukovodiocu i drugim zaposlenim;
- pušenje u radnim prostorijama gdje je to zabranjeno;
- neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim;
- obavljanje na radnom mjestu poslova koji nijesu iz okvira djelatnosti Ustanove.

Teže povrede radne obaveze

Član 39

Teže povrede radne obaveze su:

- neizvršavanje ili neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza, odnosno odbijanje izvršavanja obaveza iz ugovora o radu;
- nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;

- zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne ili druge tajne;
- povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Ustanovu;
- ometanje zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
- svaki oblik zlostavljanja ili ponižavanja drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta;
- nesavjestan odnos prema imovini Ustanove ili pričinjavanje materijalne štete većih razmjera utvrđene aktom Ustanove;
- davanje netačnih podataka koji su bitno uticali na donošenje odluka Ustanove;
- sprečavanje ili ometanje rada inspekcije, odnosno nedavanje dokumenata i drugih podataka u postupku ostvarivanja inspekcijske kontrole;
- iznošenje u javnost netačnih podataka o radu Ustanove.

Mjere za povredu radne obaveze

Član 40

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

VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA I MIRNO RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Obezbjedivanje uslova

Član 41

Ustanova Sindikatu obezbeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Zaštita predsjednika Sindikata zbog obavljanja sindikalnih aktivnosti

Član 42

Predsjednik Sindikata 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.

Prava i obaveze Ustanove i Sindikata

Član 43

Ustanova može na zahtjev Sindikata obezbijediti sredstva predstavniku Sindikata za isplatu naknade za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Ustanova i Sindikat međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže uređuju posebnim ugovorom.

Član 44

Postupak rješavanja individualnih radnih sporova koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada, kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjene i dopune ovog Ugovora i ostvarivanju prava na sindikalno

organizovanje, povjeravaju se miritelju, odnosno arbitru, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje sporova.

VIII. PRELAZNA I ZAVRŠNE ODREDBE

Zaključivanje Ugovora

Član 45

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

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Obaveza usklađivanja

Član 46

Ugovori o radu zaposlenih u Ustanovi uskadiće se sa ovim Ugovorom u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Prestanak važenja

Član 47

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor Javne ustanove Narodna biblioteka „Radosav Ljumović“ Podgorica, broj 397/2 od 12. aprila 2022. godine.

Stupanje na snagu

Član 48

Ovaj Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Ustanove, a nakon pribavljanja saglasnosti Vlade Crne Gore.

Ovaj Ugovor zaključen je 2023. godine.

Broj:

Podgorica, 2023. godine

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA JAVNE USTANOVE
NARODNA BIBLIOTEKA „RADOSAV LJUMOVIĆ“ PODGORICA**

Predsjednica,

Nataša Selmanović

**JAVNA USTANOVA NARODNA BIBLIOTEKA
„RADOSAV LJUMOVIĆ“ PODGORICA**

v.ddirektora,

Sanja Vojinović

SAVJET JAVNE USTANOVE NARODNA BIBLIOTEKA
„RADOSAV LJUMOVIĆ“ PODGORICA
Predsjednica,
Marina Vukanović
