



# KOLEKTIVNI UGOVOR

« LUKA BAR » AD

## SADRŽAJ

I Osnovne odredbe.....	3
-Značenje izraza.....	4
II Ugovor o radu.....	4
-Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti.....	5
-Probni rad.....	5
-Pripravnici i lica na stručnom osposobljavanju.....	6
-Rad van prostorija poslodavca.....	7
-Privremeni i povremeni poslovi i dopunski rad.....	8
-Preuzimanje i ustupanje zaposlenih.....	8
-Zabrana konkurencije.....	8
III Prava zaposlenih.....	8
-Raspoređivanje zaposlenih.....	9
-Obrazovanje i stručno usavršavanje.....	9
-Radno vrijeme.....	10
-Prekovremeni rad.....	11
-Raspored radnog vremena.....	12
-Preraspodjela radnog vremena.....	12
-Odmori i odsustva.....	13
-Odmor u toku radnog dana.....	13
-Dnevni odmor.....	13
-Sedmični odmor.....	13
-Godišnji odmor.....	14
-Plaćeno odsustvo.....	16
-Neplaćeno odsustvo.....	17
-Mirovanje prava iz radnog odnosa.....	17
-Zarada, naknada zarade i druga primanja.....	18

-Zarada.....	18
-Uvećanje zarade.....	22
-Naknada zarade.....	23
-Druga primanja.....	24
-Naknada povećanih troškova.....	26
IV Zaštita zaposlenih.....	27
V Odgovornost zaposlenih.....	28
-Privremeno udaljenje sa rada(suspenzija).....	32
VI Prestanak radnog odnosa.....	33
VII Prestanak potrebe za radom zaposlenih - višak zaposlenih.....	35
VIII Zaštita prava zaposlenih.....	38
-Zaštita kod poslodavca.....	38
-Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje sporova.....	39
-Pravo zaposlenih na štrajk.....	39
-Informisanje zaposlenih.....	40
-Uslovi za rad Sindikata.....	40
-Stambena problematika.....	42
IX Zaključivanje i sprovođenje Kolektivnog ugovora.....	43
X Prelazne i završne odredbe.....	43

Na osnovu članova 181, 182, 183, 184, 185, 186 i 187 Zakona o radu (Sl. list CG br.74/19 i 08/21), Opšteg kolektivnog ugovora (Sl. list CG br. 14/14, 40/18, 37/19, 74/19 i 21/21), Zakona o reprezentativnosti sindikata (Sl. list CG br. 12/18), Tarife "Luka Bar" AD od 11.07.2019. godine i Statuta »Luka Bar» AD,

Ugovorne strane:

**Poslodavac:** »Luka Bar» AD, koje zastupa Izvršni direktor AD, na osnovu ovlašćenja Odbora direktora, i Predsjednik Odbora direktora

(u daljem tekstu Poslodavac )

i

**Reprezentativni sindikati:**

Sindikalna organizacija «Luka Bar»AD, koju zastupa predsjednik Sindikalne organizacije «Luka Bar» AD

i

Sindikat lučkih radnika »Luka Bar» AD, koji zastupa predsjednik Sindikata lučkih radnika»Luka Bar»AD

( u daljem tekstu Sindikat)

dana, 05.04.2021.godine

zaključuju:

## KOLEKTIVNI UGOVOR

### I OSNOVNE ODREDBE

#### Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom ugovorne strane, **Poslodavac** i **Sindikati**, u skladu sa Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), Opštim kolektivnim ugovorom i Tarifom «Luka Bar»AD, uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz rada i po osnovu rada, kao i njihove međusobne odnose.

#### Član 2

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno na sve zaposlene kod Poslodavca.

#### Član 3

U slučaju bilo koje statusne promjene u odnosu na postojeće stanje, odnosno promjene poslodavca, izdavanja u zakup(koncesija), novi poslodavac sljedbenik preuzima od Poslodavca (prethodnika) ovaj Ugovor i sve ugovore o radu zaposlenih koji važe na dan promjene Poslodavca.

Poslodavac sljedbenik je u slučajevima iz st. 1 ovog člana dužan da primjenjuje ovaj Ugovor najmanje 5 (pet) godina od dana preuzimanja.

Poslodavac sljedbenik ne može otkazati ugovor o radu zaposlenom na neodređeno vrijeme po osnovu tehnološkog viška u roku od 5 (pet) godina od dana statusne promjene na osnovu koje je stekao status novog poslodavca.

#### *Član 4*

Poslodavac će svoje opšte akte uskladiti sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 3 mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

#### **Značenje izraza**

#### *Član 5*

Pojedini izrazi u ovom Kolektivnom ugovoru imaju sledeće značenje:

**Poslodavac** u smislu ovog Kolektivnog ugovora je »Luka Bar«AD-Bar .

**Zaposleni** u smislu ovog Kolektivnog ugovora je fizičko lice koje ima zasnovan radni odnos kod poslodavca.

**Radno iskustvo** podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu i stručnom osposobljavanju u određenom nivou obrazovanja, odnosno u stručnoj kvalifikaciji.

**Radno mjesto** podrazumijeva skup poslova predviđenih aktom o sistematizaciji.

**Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji** je akt kojim se utvrđuje unutrašnja organizacija, radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, koeficijent složenosti poslova, broj izvršilaca, okvir kvalifikacija i stručna kvalifikacija, posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa kao što su: vještine i radno iskustvo, kvalifikacija obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija u rasponu od najviše dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije.

**Akt o procjeni rizika** na radnom mjestu je akt kojim se utvrđuju radna mjesta sa povećanim rizikom.

**Reprezentativni sindikat** je sindikalna organizacija koja je kao takva registrovana kod nadležnog ministarstva.

**Ovlašćeni sindikalni predstavnik** je zaposleni koji je upisan u registar sindikalnih organizacija kao ovlašćeno lice za zastupanje i predstavljanje sindikata.

## **II UGOVOR O RADU**

#### *Član 6*

Radni odnos između poslodavca i zaposlenog zasniva se zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem na rad.

Poslodavac je dužan da sa licem koje zapošljava zaključi Ugovor o radu u pisanom obliku prije početka rada.

Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opšte i posebne uslove predviđene Zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji.

Ugovor o radu zaključuje se se na neodređeno ili određeno vrijeme.

Na sadržaj i formu ugovora o radu primjenjuju se odredbe Zakona, Opšteg kolektivnog ugovora i ovog Kolektivnog ugovora.

#### *Član 7*

Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto i uslove za rad na tom radnom mjestu prijavi Zavodu za zapošljavanje, koji je dužan da to radno mjesto javno oglasi.

Poslodavac koji je zaposlio lice na određeno vrijeme, odnosno sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodna radna mjesta na neodređeno vrijeme odnosno sa punim radnim vremenom, blagovremeno obavještava o tome zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici, ako se za to ukaže mogućnost.

#### *Član 8*

Ugovor o radu sa strancem, kao i licem bez državljanstva Poslodavac može zaključiti pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom, Zakonom o radu i međunarodnim konvencijama.

### **Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti**

#### *Član 9*

Prethodna provjera radnih sposobnosti kandidata vrši se ako je, kao poseban uslov za rad, utvrđena Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji, i predviđena oglasom o slobodnom radnom mjestu.

Prethodna provjera radne sposobnosti kandidata vrši se prije donošenja odluke o izboru kandidata po osnovu javnog oglasa.

Ljekarski pregled radi utvrđivanja radne sposobnosti obavlja se u slučajevima prije raspoređivanja kandidata na posao, kao i rasporeda zaposlenog na drugo radno mjesto, koje u pogledu uslova i zahtjeva ne odgovara prethodnom radnom mjestu, i na zahtjev Poslodavca, radi ocjene radne sposobnosti zaposlenog, a u skladu sa Aktom o procjeni rizika.

Na osnovu dobijenih rezultata o radnoj sposobnosti i priloženoj dokumentaciji o nivou kvalifikacija, Poslodavac donosi konačnu Odluku o izboru kandidata.

### **Probni rad**

#### *Član 10*

Probni rad može se vršiti za ona radna mjesta za koja je Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji utvrđen probni rad kao poseban uslov za rad.

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina trajanja probnog rada, koji ne može biti duži od 6 mjeseci.

Probni rad u smislu stava 1 ovog člana ne može se utvrđivati za pripravnike.

### **Član 11**

Obavljanje poslova, za vrijeme probnog rada zaposlenog, prati posebna komisija koju obrazuje Poslodavac, odnosno od njega ovlašteno lice.

Komisija broji najmanje tri člana koji imaju najmanje isti nivo kvalifikacija ili stručne kvalifikacije kao i kandidat čije se radne sposobnosti provjeravaju.

Provjera uspješnosti obavljenog probnog rada može da se vrši putem testa, praktične provjere radnih sposobnosti ili kombinovanjem ovih metoda, o čemu odlučuje Poslodavac u Odluci o obrazovanju komisije.

Komisija iz stava 1 ovog člana, nakon obavljene aktivnosti i provjere probnog rada, svoje mišljenje u pisanom obliku dostavlja Poslodavcu u roku utvrđenom odlukom o njenom obrazovanju.

### **Pripravnici i lica na stručnom osposobljavanju**

### **Član 12**

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije u svojstvu pripravnika.

Pripravnički staž traje:

- Devet mjeseci za lice sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju (šesti i sedmi referentni nivo okvira kvalifikacija obrazovanja)
- Šest mjeseci za ostale nivoe kvalifikacija.

### **Član 13**

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme.

Ugovorom o radu utvrđuje se naročito:

- Dužina trajanja pripravničkog staža,
- Mogućnost produžavanja pripravničkog staža,
- Obaveza polaganja stručnog ispita.

### **Član 14**

Odlukom Poslodavca utvrđuje se način osposobljavanja pripravnika, način i vrijeme polaganja stručnog ispita i sastav Komisije za polaganje stručnog ispita (u daljem tekstu Komisija).

Poslodavac određuje lice (mentora) koje prati i kontroliše realizaciju Programa stručnog osposobljavanja pripravnika, način i vrijeme polaganja stručnog ispita i sastav Komisije.

Članovi Komisije iz stava 2 ovog člana moraju imati najmanje isti nivo kvalifikacija kao pripravnik koji polaže stručni ispit.

### *Član 15*

Poslije isteka pripravničkog staža, pripravnik polaže stručni ispit pred Komisijom koju obrazuje Poslodavac, o čemu se obavještava najmanje 5 (pet) dana prije njegovog obavljanja. Jedan od članova Komisije je obavezno mentor.

### *Član 16*

Provjera znanja pripravnika sastoji se od pismene i/ili usmene i praktične provjere.

U pismenoj provjeri pripravnik obrađuje jednu ili više tema koje odredi Komisija i koje su u neposrednoj vezi sa poslovima radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava.

U praktičnoj provjeri znanja pripravnik treba da pokaže odgovarajuće znanje iz oblasti za koju se osposobljava.

### *Član 17*

Komisija, na način predviđen Programom za polaganje stručnog ispita, ocjenjuje rezultate osposobljenosti pripravnika davanjem opisne ocjene „zadovoljno“ odnosno „nije zadovoljno“.

Mišljenje mentora koji je pratio rad pripravnika utiče na ocjenjivanje pripravnika.

O položenom stručnom ispitu pripravnika, u roku od 5 dana od dana polaganja, izdaje se Uvjerenje koje potpisuje predsjednik Komisije.

Pripravnik, koji je po isteku pripravničkog staža ocijenjen sa ocjenom «zadovoljno» može zasnovati radni odnos na određeno, ili neodređeno vrijeme u skladu sa zakonom i opštim aktima poslodavca.

### *Član 18*

Poslodavac može zaključiti ugovor o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem, koje nema radno iskustvo u određenom nivou obrazovanja i nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje, pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom.

## **Rad van prostorija poslodavca**

### *Član 19*

Radni odnos može da se zasnje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, kada to dopušta priroda posla za ona radna mjesta koja su predviđena Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, i obuhvata rad na daljinu i rad kod kuće.

Ugovorom o radu utvrđuje se naročito: vrsta posla i način organizovanja rada, uslovi rada i način vršenja nadzora nad radom, upotreba sopstvenih sredstava za rad i naknada troškova za njihovu upotrebu, naknada drugih troškova, kao i visina i način isplate zarade za izvršeni posao.

Zaposleni sa kojim je zaključen Ugovor o radu, u smislu stava 2 ovog člana ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao zaposleni koji radi u prostorijama Poslodavca.



Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o radu van prostorija poslodavca i o tome obavještava nadležni organ inspekcije rada.

### **Privremeni i povremeni poslovi i dopunski rad**

#### *Član 20*

Poslodavac može, za obavljanje određenih poslova, koji nisu predviđeni Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji, i koji ne zahtijevaju posebno znanje i stručnost, a po svojoj prirodi su takvi da ne traju duže od 120 (sto dvadeset) radnih dana u kalendarskoj godini (privremeni i povremeni poslovi), sa određenim licem koje se nalazi na evidenciji Zavoda za zapošljavanje zaključiti poseban ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa istim ili drugim poslodavcem do jedne polovine punog radnog vremena, u skladu sa zakonom.

Lica sa kojima je zaključen Ugovor o privremenim i povremenim poslovima ili ugovor o dopunskom radu, imaju pravo na zdravstveno i penzijsko osiguranje u skladu sa zakonom.

### **Preuzimanje i ustupanje zaposlenih**

#### *Član 21*

Zaposleni može, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, biti preuzet na rad kod drugog poslodavca, sa kojim prije stupanja na rad zaključuje ugovor, u skladu sa zakonom.

#### *Član 22*

Poslodavac, u skladu sa potrebama procesa rada, može zaključiti ugovor o ustupanju zaposlenih sa Agencijom za privremeno ustupanje zaposlenih, pod uslovima i na način predviđen zakonom.

### **Zabrana konkurencije**

#### *Član 23*

Zaposleni ne može raditi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu, ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja ili druga specifična znanja ili vještine, širok krug poslovnih partnera ili da dođe u posjed i saznanja važnih poslovnih informacija i tajni (zabrana konkurencije), pod uslovima i na način predviđen ugovorom o radu.

## **III PRAVA ZAPOSLENIH**

#### *Član 24*

Zaposleni ima pravo na raspoređivanje, osposobljavanje i usavršavanje, radno vrijeme utvrđeno zakonom, odmor i odsustva sa rada, zaradu, naknadu zarade i druga primanja, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, zaštitu kod poslodavca, pravo na sindikalno organizovanje i druga prava predviđena Zakonom, ugovorom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom.

#### **Raspoređivanje zaposlenih**

#### *Član 25*

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

#### *Član 26*

Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada putem Aneksa Ugovora u slučajevima predviđenim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

#### *Član 27*

Zaposleni može biti privremeno raspoređen na druge odgovarajuće poslove, na osnovu pisanog naloga Poslodavca, bez ponude Aneksa, najduže 30 dana u periodu od 12 mjeseci, ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, zaposleni zadržava zaradu utvrđenu za radno mjesto sa kojeg se raspoređuje, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

#### *Član 28*

Ako Poslodavac ocijeni da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti ili ne ostvaruje predviđene rezultate rada, može donijeti odluku kojom se zaposleni raspoređuje na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom znanju i sposobnostima.

#### **Obrazovanje i stručno usavršavanje**

#### *Član 29*

Pravo je i obaveza zaposlenog da se u toku radnog odnosa obrazuje, stručno osposobljava i usavršava u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada.

Poslodavac je dužan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenog, realizacijom Plana obuke kroz sistem kvaliteta, odnosno planom Razvoja kadrova, koji je sastavni dio godišnjeg biznis plana.

Troškovi obrazovanja i stručnog osposobljavanja, za potrebe poslodavca, padaju na teret poslodavca.

Za vrijeme odsustvovanja radi stručnog usavršavanja zaposlenom pripada zarada kao da je na radu, a putni troškovi i dnevnice kao da je na službenom putu.

## **Radno vrijeme**

### **Član 30**

Radno vrijeme je vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos.

Puno radno vrijeme zaposlenih iznosi 40 časova u radnoj nedjelji.

Radno vrijeme između 22 časa prethodnog dana i 06 časova narednog dana, smatra se radom noću i predstavlja poseban uslov rada.

### **Član 31**

U organizacionim djelovima Poslodavca u kojima je neophodno, organizuje se smjenski rad i rad u turnusu.

### **Član 32**

Smjenski rad je rad u dvije, a po potrebi i u tri smjene u toku radnog dana, kada se na istim sredstvima za rad smjenjuju zaposleni prema određenom rasporedu, koji može biti prekinut ili neprekinut, uključujući rotacioni raspored, tako da moraju raditi u različito vrijeme tokom određenog dnevnog ili nedjeljnog perioda.

U organizacionim jedinicama u kojima je rad organizovan u smjenama koje uključuju noćni rad, Poslodavac je dužan da obezbijedi zamjenu smjena tako da zaposleni u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu radnu sedmicu.

Rad u smjenama obavlja se po sljedećem rasporedu:

- I smjena – od 06.00 -14.00 časova,
- II smjena- od 14.00 - 22.00 časa,
- III smjena- od 22.00 - 06.00 časova.

### **Član 33**

Rad u turnisu je determinisan i obavlja se na radnim mjestima u djelovima radnog procesa gdje je neophodno obezbijediti neprekidan (kontinuiran) rad.

Rad u turnusu ne smije trajati više od 12 (dvanaest) sati odjednom.

Turnus kod Poslodavca čini radno vrijeme koje se sastoji od rasporeda:

- 12 sati rada (danju) - 24 (dvadeset četiri) sata odmora,
- 12 sati rada (noću) - 48 (četrdeset osam) sati odmora.

#### *Član 34*

Odluku o rasporedu radnog vremena, početku i završetku rada, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ Poslodavca, o čemu obavještava Sindikat.

Sve odluke o radnom vremenu, osim odluke o hitnom prekovremenom radu, moraju se objaviti na oglasnoj tabli Društva, najkasnije 7 (sedam) dana prije početka primjene, osim u slučajevima hitne i neodložne potrebe za radom.

#### *Član 35*

Na radnom mjestu na kojem, uz primjenu mjera zaštite i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja, radno vrijeme se može skratiti srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, do 36 časova u radnoj sedmici.

### **Prekovremeni rad**

#### *Član 36*

Rad duži od ugovorenog radnog vremena je prekovremeni rad i može da se uvede u slučajevima više sile, i kada se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenadni povećan obim posla, a naročito kada je potrebno završiti započeti radni proces čije bi prekidanje ili zaustavljanje Poslodavcu ili drugim subjektima prouzrokovalo veću materijalnu štetu, pod uslovima utvrđenim Zakonom i ovim kolektivnim ugovorom.

Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, tako da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri(4) mjeseca, odnosno maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može biti duže od 50 časova.

Izuzetno, prekovremeni rad može maksimalno trajati 250 časova na godišnjem nivou.

Rad duži od punog radnog vremena smatra se posebnim uslovom rada za ostvarivanje prava po osnovu rada.

#### *Član 37*

Prekovremeni rad se uvodi pisanom odlukom poslodavca prije početka tog rada.

Ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, poslodavac će o tome obavijestiti zaposlene usmenim putem, s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije 3 radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.

Odluka, odnosno obavještenje iz st. 1 i 2 ovog člana sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju i vrijeme početka prekovremenog rada.

Zaposleni mlađi od 18 godina života, trudna zaposlena žena i zaposlena žena koja ima dijete mlađe od tri godine zivota, ne mogu raditi prekovremeno.

Jedan od roditelja, usvojitelja, staratelja, odnosno hranitelja, koji ima dijete sa smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina zivota, može da radi prekovremeno, samo na osnovu pisanog pristanka.

#### *Član 38*

Zaposleni koji odbije prekovremeni rad duži od 10 h sedmično, ne snosi posledice za svoj radni i socijalni status.

#### *Član 39*

Poslodavac je dužan da o uvođenju prekovremenog rada obavijesti Inspektora rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju prekovremenog rada.

### **Raspored radnog vremena**

#### *Član 40*

Poslodavac mora obavijestiti zaposlenog o rasporedu i promjeni rasporeda redovnog radnog vremena u skladu sa postupkom utvrđenim ovim Ugovorom, uz saglasnost Sindikata.

Kada potrebe radnog procesa to zahtijevaju, Poslodavac može odlučiti da se za te slučajeve sedmično radno vrijeme odrađuje kao redovno subotom, nedjeljom ili promjenom smjene.

U slučaju kada radni proces zahtijeva promjenu rasporeda radnog vremena duže od nedjelju dana, zaposleni se mora obavijestiti o novom rasporedu 7 (sedam) dana prije početka primjene novog rasporeda.

U slučaju iznenadne potrebe za promjenom smjene tokom radne sedmice, o tome se zaposleni mora obavijestiti najkasnije do 14 (četnaest) sati prethodnog dana.

Zaposleni je dužan da radi subotom ili nedjeljom usled preraspodjele, u redovnom radnom vremenu, samo ukoliko do toga datuma, u toku tekućeg mjeseca, nije imao puni fond radnog vremena, ali ne više od 2 puta mjesečno.

O izmjenama rasporeda radnog vremena Poslodavac će voditi posebnu evidenciju.

### **Preraspodjela radnog vremena**

#### *Član 41*

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kada to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Preraspodjela radnog vremena u toku kalendarske godine vrši se na način da radno vrijeme u jednom periodu bude duže, a u drugom periodu srazmjerno kraće od ugovorenog radnog vremena, tako da mjesečno radno vrijeme tokom preraspodjele ne može biti duže od radnog vremena predviđenog ugovorom o radu.

U slučaju preraspodjele radnog vremena, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 časova sedmično.

#### *Član 42*

Zaposleni kome je rad prestao prije isteka vremena za koje se vrši preraspodjela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme u ukupni godišnji fond časova i priznaju za ostvarivanje prava na penziju, a ostatak časova rada da mu se računa kao časovi prekovremenog rada.

### **Odmori i odsustva**

#### *Član 43*

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni, sedmični i godišnji odmor u skladu sa Zakonom.

### **Odmor u toku radnog dana**

#### *Član 44*

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme, i zaposleni mlađi od 18 godina života koji radi najmanje četiri časa dnevno, imaju pravo na odmor u toku radnog dana od 30 (trideset) minuta (pauza), a koji se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Zaposleni koji radi duže od 4 (četiri) sata, a kraće od šest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana, u trajanju od 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, kao i zaposleni koji radi u turnusu, imaju pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od 45 minuta.

Zaposleni ima pravo tražiti od poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicionalnim uvjerenjima, jednom sedmično, vrijeme odmora u toku rada prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja, ako mu priroda posla dozvoljava prekid rada.

### **Dnevni odmor**

#### *Član 45*

Između dva uzastopna radna dana zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 (dvanaest) sati neprekidno.

### **Sedmični odmor**

#### *Član 46*

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor, nedjeljom, i u danu koji prethodi ili slijedi nedjelji u trajanju od 24 (dvadeset četiri) sata. Ukoliko je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora, mora mu se obezbijediti slobodan dan u toku naredne sedmice.

### Član 47

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom korišćenje prava na godišnji odmor.

Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor i istog se ne može odreći.

U zavisnosti od procesa rada poslodavac na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora kojeg je dužan da donese najkasnije do 30. aprila tekuće godine, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da na osnovu Plana iz stava 3 ovog člana donese rješenje o korišćenju godišnjeg odmora i da ga dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno od stava 4 ovog člana, rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može da se dostavi i u kraćem roku, ako se saglase poslodavac i zaposleni.

Poslodavac ne može otkazati utvrđen termin za korišćenje godišnjeg odmora, osim u slučajevima više sile, ili potrebe procesa rada.

Odluku o korišćenju godišnjeg odmora donosi Poslodavac na predlog rukovodioca organizacione jedinice u kojoj zaposleni radi, a u skladu sa planom korišćenja godišnjih odmora. Pri utvrđivanju godišnjeg odmora, radna nedjelja se računa kao pet radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne računaju se praznici (državni i vjerski), odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Godišnji odmor se može koristiti u jednom ili dva dijela, ili, izuzetno, u više djelova, u skladu sa zakonom. Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 (deset) radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove je dužan iskoristiti u skladu sa Planom korišćenja godišnjih odmora Poslodavca, a najkasnije do 30. juna naredne godine.

### Član 48

Zaposleni koji nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora, iz razloga privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, odsustva sa rada zbog njege djeteta i posebne njege djeteta, ima pravo, uz dogovor postignut sa poslodavcem, a u zavisnosti od potrebe procesa rada, da po povratku na rad, iskoristi, odnosno nastavi sa korišćenjem godišnjeg odmora, najkasnije do isteka 15 mjeseci po okončanju godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor.

Zaposleni koji nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog korišćenja prava na roditeljsko, usvojiteljsko ili hraniteljsko odsustvo, poslodavac je dužan da mu omogući ostvarivanje tog prava najkasnije u roku od 15 mjeseci od dana povratka na rad.

### Član 49

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 (dvadeset), ali ne više od 35 (trideset pet) radnih dana, uvećan po osnovu kriterijuma utvrđenih ovim Ugovorom.

Zaposleni koji u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos, nema godinu dana neprekidnog radnog staža, ima pravo na godišnji odmor srazmjerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni, mlađi od 18 (osamnaest) godina života, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadeset četiri) radna dana, a zaposleno lice sa invaliditetom na godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana.

Zaposleni koji radi na radnom mjestu sa skraćenim radnim vremenom ili na radnom mjestu na kojem se radni staž računa sa uvećanim trajanjem, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 (trideset) radnih dana.

#### **Član 50**

Ako zaposleni nema minimalne uslove utvrđene zakonom za sticanje prava na godišnji odmor, trajanje godišnjeg odmora određuje mu se u odnosu na vrijeme provedeno na radu i to za svaki mjesec, ili više od polovine mjeseca, provedene na radu, po 2 (dva) radna dana.

#### **Član 51**

Dužina godišnjeg odmora iz člana 49. ovog Kolektivnog ugovora utvrđuje se u zavisnosti od:

- a) dužine radnog staža,
- b) uslova rada,
- c) složenosti poslova,
- d) zdravstvenog i socijalnog stanja.

#### **Član 52**

Godišnji odmor uvećava se po osnovu dužine radnog staža:

▪ 1-5 godina .....	1-jedan radni dan,
▪ 5-10 godina .....	2-dva radna dana,
▪ 10-15 godina .....	3-tri radna dana,
▪ 15-20 godina .....	4-četiri radna dana,
▪ 20-25 godina .....	5-pet radnih dana,
▪ 25-30 godina .....	6-šest radnih dana,
▪ 30-35 godina .....	7-sedam radnih dana,
▪ 35 i više godina .....	8-osam radnih dana.

#### **Član 53**

Godišnji odmor se, po osnovu uslova rada, uvećava za 3 (tri) radna dana zaposlenima koji rade na poslovima na kojima postoje povećane opasnosti i rizik, u skladu sa Aktom o procjeni rizika i tehnologijom rada.

#### **Član 54**

Godišnji odmor, po osnovu složenosti poslova uvećava se:



- za zaposlene sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima (utvrđenim Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji) 7-radnih dana
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima VII i VI grupe stručnosti 6-radnih dana
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima V grupe stručnosti 5-radnih dana
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima IV i III grupe stručnosti 4-radna dana
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima I i II grupe stručnosti 3-radna dana

#### *Član 55*

Godišnji odmor se uvećava, po osnovu zdravstvenog i socijalnog stanja:

- invalidima i licima sa invaliditetom .....5 (pet) radnih dana
- roditelju sa djetetom sa smetnjama u razvoju ili sa utvrđenim invaliditetom.....5 (pet) radnih dana,
- samohranom roditelju sa djetetom do 15 godina.....5 (pet) radnih dana.

#### *Član 56*

Pravo na godišnji odmor ne može da se zamijeni novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

### **Plaćeno odsustvo**

#### *Član 57*

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada, uz naknadu zarade, u toku kalendarske godine najviše do 7 (sedam) radnih dana u sledećim slučajevima:

1. zaključenje braka 5-radnih dana
2. rođenja djeteta 3-radna dana
3. njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja 5-radnih dana
4. smrti člana izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva 2-radna dana
5. teške bolesti ili smrti člana uže porodice 7-radnih dana
6. zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama 5-radnih dana
7. učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja 5-radnih dana
8. korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora 5-radnih dana
9. dobrovoljnog davanja krvi, 1-radni dan,

10. dobrovoljnog davanja tkiva i organa	prema ljekar.dok.
11. selidbe	2-radna dana
12. polaganja stručnog ispita	5-radnih dana
13. lični pregled(na osnovu medicinske dokumentacije)	2- radna dana
14. prenatalni pregled trudnica	1-radni dan mjesečno

Plaćeno odsustvo pod tačkom 4.,5.,6.,9., 10. i 14. ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama, primjenom stava 1 ovog člana.

### **Član 58**

Plaćeno odsustvo se koristi u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.  
Zaposleni podnosi dokaz o odsutnosti, osim ako je razlog opšte poznat. Vrijeme plaćenog odsustva smatra se kao vrijeme provedeno na radu.

### **Neplaćeno odsustvo**

### **Član 59**

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 (trideset) dana u kalendarskoj godini. Za vrijeme odsustvovanja sa rada zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Zaposleni pravo iz stava 1 ovog člana ima u slučajevima:

1. njege člana uže porodice usljed teže bolesti,
2. liječenja o sopstvenom trošku,
3. učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama i
4. kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog.

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

Odluku o odobravanju ili trajanju neplaćenog odsustva donosi Poslodavac.

### **Mirovanje prava iz radnog odnosa**

### **Član 60**

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa zbog:

- imenovanja odnosno izbora na državnu funkciju, čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada, do isteka jednog mandata, u skladu sa Zakonom,

- upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili kulturno-prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost Poslodavca,
- izdržavanja zatvorske kazne, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do 6 (šest) mjeseci,
- izbora na profesionalnu funkciju ovlaštenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata, odnosno reprezentativnog sindikata na nivou države, do isteka jednog mandata.

Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 tačka 2 ovog člana.

Korisnik ovog prava će se javiti Poslodavcu u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su im mirovala prava i obaveze iz rada i po osnovu rada i vratiti na rad kod Poslodavca, na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njegovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

### **Zarada, naknada zarade i druga primanja**

#### **Član 61**

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuje se:

- 1) osnovna zarada,
- 2) posebni dio zarade,
- 3) uvećanje zarade,
- 4) zarade po osnovu ostvarenog radnog učinka ukoliko je ostvaren,
- 5) naknada zarade,
- 6) druga primanja i
- 7) naknada povećanih troškova zaposlenih.

### **Zarada**

#### **Član 62**

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

Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu.

Bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren.

#### **Član 63**

Posebni dio zarade u bruto iznosu, je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i čini sastavni dio minimalne zarade.

Posebni dio zarade ne može biti niži od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

#### Član 64

Osnovna zarada zaposlenog koju zaposleni ostvari za puno radno vrijeme i standardni učinak, u propisanim radnim uslovima, utvrđuje se tako što se obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena na nivou Društva pomnoži sa koeficijentom složenosti poslova iz člana 66. ovog Kolektivnog ugovora.

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta sadrži elemente koji utiču na zaradu, a naročito: potrebni nivo obrazovanja, složenost poslova, uslove rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

#### Član 65

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

#### Član 66

Poslodavac će Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji utvrditi, za sva radna mjesta, koeficijente složenosti poslova u niže datim okvirima.

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i predlog Sindikata prije donošenja akta iz stava 1 ovog člana.

<b>Nivoi i podnivoi kvalifikacija</b>	<b>Kvalifikacija Obrazovanja</b>	<b>Koeficijent složenosti</b>
I	Osnovna škola	3,50-3,60
II	Niže stručno obrazovanje (120 kredita)	3,60-3,85
III	Srednje stručno obrazovanje (180 kredita)	3,90-4,60
IV-1	Srednje stručno obrazovanje (240 kredita)	4,65-6,00
IV-2	Kvalifikovani majstor	6,05-6,20
V	Više stručno obrazovanje (120 kredita)	6,25-6,95
VI	Visoko stručno obrazovanje (180 kredita)	7,00-7,80
VII-1	Visoko stručno obrazovanje (240 kredita)	7,85-14,00

Odbor Direktora posebnim ugovorom utvrđuje zaradu Izvršnog direktora i Sekretara Društva.

Zarada zaposlenih sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima, koja su definisana Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji, utvrđuje se posebnim ugovorom koji zaposleni sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima zaključuju sa Izvršnim direktorom.

Izvršni direktor, Sekretar Društva i zaposleni sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima, imaju sva prava i obaveze predviđene ovim Kolektivnim ugovorom, a u skladu sa članom 2 ovog Ugovora.

#### *Član 67*

Poslodavac je dužan razraditi kriterijume za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih.

Poslodavac je dužan izvršiti normiranje svih poslova čija priroda to omogućava.

Za zaposlene koji rade u normi, u Sektoru lučko-transportnih poslova, rezultati rada se utvrđuju na osnovu normativa rada i tabele cijene rada, koji sadrži tehnologiju rada, vrijednost boda i manipulaciju.

Normiranje poslova vrše stručne službe. Sindikat odnosno zaposleni imaju pravo prigovora na utvrđene normative-standarde rada, ukoliko ocijene da su nepravilno utvrđeni.

Zaposleni mora biti unaprijed upoznat sa normativima-standardima rada, odnosno planovima i programima rada, kriterijumima za utvrđivanje rezultata rada i stimulativnog dijela zarade koji mu po tom osnovu pripada.

Za poslove radnog mjesta za koje nije moguće izvršiti normiranje utvrđuju se planovi odnosno programi rada koje sastavlja komisija od stručnih službi i predstavnika Sindikata.

#### *Član 68*

U slučaju promjene radnog mjesta, zaposleni zadržava koeficijent radnog mjesta utvrđen ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora, ukoliko je to za njega povoljnije, pod uslovom:

- da je u trenutku izmijenjenih uslova rada zaposleni ostvario/la: 35 godina (muškarac) odnosno 30 godina (žena) staža osiguranja,
- da je zaposleni invalid rada čija je invalidnost posljedica nesreće na poslu.

Zarade u prekovremenom radu i dodaci na uslove rada obračunavaju se po koeficijentu radnog mjesta na kojem je zaposleni raspoređen u skladu sa ugovorom o radu.

#### *Član 69*

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa u bruto iznosu utvrđuje se sporazumom u procesu pregovaranja između ugovornih strana, polazeći od: ostvarenog prihoda, fakturisane realizacije, smanjenja troškova poslovanja, egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice i rasta troškova života i povećanja zarada kod konkurentske firme.

Obračunska vrijednost koeficijenta u slučaju promjene većinskog vlasništva nad kapitalom ili promjene poslodavca u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom ne može biti manja od 140 Eur-a u bruto iznosu za puno radno vrijeme od 174 sata.

Mjesečni obračun zarade vrši se tako što se utvrđena obračunska vrijednost koeficijenta podijeli sa brojem sati u odnosnom mjesecu. Tako dobijena bruto obračunska vrijednost koeficijenta po satu se za režijski rad množi sa koeficijentom radnog mjesta i brojem sati u mjesecu, a za rad u normi sa brojem ostvarenih bodova u normi, shodno tabeli cijene rada.

Ugovorne strane su saglasne da se o obračunskoj vrijednosti koeficijenta pregovara krajem godine za narednu godinu, ili po potrebi, shodno stavu 1 ovog člana.

#### *Član 70*

Poslodavac je, prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade dužan da svakom zaposlenom uruči pisani obračun zarade koji sadrži:

- zaradu zaposlenog, koju čine posebni dio zarade uvećan za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
- uvećanje zarade, po vrstama koje proizilaze iz Kolektivnog ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenog radnog učinka (stimulativni dio);
- naknadu zarade, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih Kolektivnim ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
- iznos neto zarade ( bez poreza i doprinosa);
- obustave od neto zarade (članarine, krediti i dr) i
- iznos neto zarade za isplatu.

#### *Član 71*

Zarada, odnosno naknada zarade, isplaćuje se u novcu, na tekući račun zaposlenog, jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, zaposlenom istovremeno vrši uplatu svih poreza i doprinosa na zarade.

Ukoliko izmjenom zakonskih propisa dođe do smanjenja stopa poreza i doprinosa na lična primanja zaposlenih, Poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zarade zaposlenih, u skladu sa Zakonom.

#### *Član 72*

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora su saglasni da, izuzetno može doći do odstupanja od isplata zarada, kako je to utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom, za slučaj poremećaja u poslovanju: neostvarivanja planskih zadataka, zapadanja u poslovne i finansijske teškoće, poslovanja sa gubitkom i drugih poremećaja u poslovanju.

Odstupanja od utvrđenog sistema obračuna i isplate zarada u slučajevima iz stava 1 ovog člana mogu biti do 20% manje od pripadajuće zarade svakog zaposlenog.

Odluku o smanjenju zarade u smislu stava 2 ovog člana donosi Odbor direktora uz prethodnu saglasnost Sindikata.

#### *Član 73*

Poslodavac može, na predlog neposrednog rukovodioca, uz saglasnost direktora Sektora, zaposlenog ili grupu zaposlenih, stimulisati uvećanjem zarade do 30 % za dobro i kvalitetno odrađen posao.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da na oglasnim tablama društva objavi spisak zaposlenih koji su stimulisani, uz obrazloženje i ostavljanje roka u kome ostali zaposleni mogu podnijeti prigovor na takvu odluku.

#### *Član 74*

Zaposleni koji radi u normi, u slučaju nedostatka posla odnosno zastoja u poslu, koji je nastao bez njegove krivice, a u toku njegovog redovnog radnog vremena, ima pravo na 100% od osnovne zarade.

#### *Član 75*

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini 80 % od osnovne zarade radnog mjesta za koje se osposobljava.

### **Uvećanje zarade**

#### *Član 76*

Zarada se uvećava u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom za: minuli rad, noćni rad, za rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su Zakonom utvrđeni kao neradni dani, za rad duži od punog radnog vremena i u drugim slučajevima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

#### *Član 77*

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

- |                      |         |
|----------------------|---------|
| ▪ do 10 godina       | 0,50 %, |
| ▪ od 10 do 20 godina | 0,75 %, |
| ▪ od 20 do 30 godina | 1,00 %, |
| ▪ preko 30 godina    | 1,25 %. |

#### *Član 78*

Zarada zaposlenog uvećava se po času rada i to:

- |  |       |
|--|-------|
| ▪ za rad noću (22.00 časa prethodnog dana do 06.00 časova narednog dana) | 40%   |
| ▪ za rad na dan državnog ili vjerskog praznika                           | 150 % |
| ▪ za prekovremeni rad  | 40 %  |

## Naknada zarade

### Član 79

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade, po času, kao da je na radu za:

- dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom,
- vrijeme korišćenja godišnjeg odmora (osnov za izračunavanje naknade uzima se osnovna zarada za tekući mjesec ili, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, ostvarena prosječna zarada u posljednja 3 (tri) mjeseca koji prethode mjesecu korišćenja godišnjeg odmora),
- dane plaćenog odsustva,
- vrijeme privremene spriječenosti za rad u skladu sa zakonom,
- odazivanje na poziv državnih i pravosudnih organa,
- vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu Poslodavca,
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa Poslodavca, organa Sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu,
- vrijeme odbijanja da radi kad nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu,
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi i
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

### Član 80

Zaposlenom kod kojeg, prema preostaloj radnoj sposobnosti, a na osnovu medicinske dokumentacije i mišljenja neposrednog rukovodioca, ne postoji mogućnost raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, Poslodavac može odobriti odsustvo sa posla uz nadoknadu od 100 % do obavljanja kontrolnog pregleda radi utvrđivanja konačne radne sposobnosti.

### Član 81

Zaposleni za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ima pravo na naknadu zarade od osnove za naknadu i to:

- za prvih 15 (petnaest) dana privremene spriječenosti za rad, 80 %,
- za privremenu spriječenost za rad od 16-60 (šesnaest do šestdeset) dana, 90 %,
- za privremenu spriječenost za rad preko 60 (šestdeset) dana. 100 %,

Naknadu zarade do 60 dana privremene spriječenosti za rad isplaćuje Poslodavac, a naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad poslije isteka 60 dana obračunava i isplaćuje Poslodavac, a Fond je refundira Poslodavcu u skladu sa zakonom.



### **Član 82**

Osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad je prosjek osnovne zarade, odnosno naknade zarade koju je zaposleni ostvario u posljednjih 12 mjeseci koji prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad.

Osnovna zarada, u smislu ovog člana, se sastoji od posebnog dijela zarade, koeficijenta složenosti radnog mjesta uvećanog za svaku započetu godinu radnog staža i obračunske vrijednosti koeficijenta.

Ukoliko nije moguće utvrditi osnov za naknadu zarade, u smislu stava 1 ovog člana, kao osnov za naknadu uzima se iznos zarade iz stava 2 ovog člana koju bi Zaposleni ostvario da je radio.

### **Druga primanja**

### **Član 83**

Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimmnicu u visini od 60% prosječne neto zarade kod poslodavca ostvarene u prethodnoj godini.

U slučaju negativnog finansijskog poslovanja (negativnog polugodišnjeg finansijskog bilansa), Poslodavac i Sindikat sporazumno utvrđuju iznos za isplatu iz st. 1 ovog člana.

Pravo na isplatu zimmnice ima zaposleni koji u kalendarskoj godini, za koju se zimmnica isplaćuje, ima najmanje 6 mjeseci radnog staža kod poslodavca.

Zimmnica se ima isplatiti najkasnije do 30. (tridesetog) novembra tekuće godine.

Porezi i doprinosi za isplaćenu zimmnicu regulisaće se u skladu sa zakonskim propisima.

### **Član 84**

Poslodavac isplaćuje zaposlenom Jubilarne nagrade i to:

- za 10 godina rada	150 Eur-a u neto iznosu
- za 20 godina rada	300 Eur-a u neto iznosu
- za 30 godina rada	500 Eur-a u neto iznosu
- za 40 godina rada	750 Eur-a u neto iznosu

Radnim jubilejom smatra se rad u Društvu kod poslodavca, prema navedenom broju godina iz stava 1 ovog člana, ukoliko je zaposleni godine rada ostvario u periodu od Dana Luke Bar prethodne do Dana Luke Bar tekuće godine.

Zaposlenom koji je ostvario pravo na jubilarnu nagradu, a radni odnos prestao u periodu iz stava 2. ovog člana, nagrada se isplaćuje na Dan Luke Bar.

Jubilarna nagrada se isplaćuje na Dan „Luka Bar“ AD, 27. juna.

### Član 85

Prilikom odlaska u penziju zaposlenom pripada naknada od 6 (šest) njegovih neto zarada za posljednji mjesec, ali ne manje od 6(šest) prosječnih neto zarada kod Poslodavaca ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju.

### Član 86

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, isplaćuje pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposl. ili člana njegove uže porodice, u iznosu do 1.000,00 €
  
- nabavke lijekova ili liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice, do visine izdataka za ove namjene a najviše do 1.500,00 €
  
- smrti člana uže porodice 1.000,00 €
  
- pomoći porodici u slučaju smrti zaposlenog 2.500,00 €

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se braćni drug i djeca, roditelji, braća i sestre.

Pomoć iz stava 1 ovog člana ostvaruje samo jedan član porodice zaposlen kod Poslodavca.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove porodice, sprovodi Poslodavac u saradnji sa predsjednikom Sindikata na osnovu priložene dokumentacije i akta koji uređuje prava i kriterijume za dodjelu pomoći.

### Član 87

Poslodavac će u slučaju smrti zaposlenog nastale usled povrede na radu ili profesionalnog oboljenja stipendirati jedno njegovo dijete na redovnom školovanju.

Visina stipendije iz stava 1 ovog člana utvrđuje se za:

- osmogodišnje školovanje u visini od 60 % obračunske vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca,
  
- srednje obrazovanje u visini od jedne (1) obračunske vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca,
  
- više i visoko obrazovanje u visini od dvije (2) obračunske vrijednosti kod Poslodavca.

### Član 88

Poslodavac će u slučaju smrti zaposlenog nastale zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, a u skladu sa potrebama procesa rada i drugim uslovima radnog mjesta, dati prioritet pri zasnivanju radnog odnosa njegovom braćnom drugu ili djetetu.

### *Član 89*

Poslodavac će zaposlenom za svako novorođeno dijete isplatiti nadoknadu u visini od 500,00€ u neto iznosu, u mjesecu rođenja djeteta.

### *Član 90*

Poslodavac će u slučaju uništenja ili oštećenja imovine zaposlenog usled elementarnih nepogoda ili drugih vanrednih događaja isplatiti pomoć po pismenom izvještaju komisije sastavljene od predstavnika Poslodavca i Sindikata, a najviše do 2.500,00 € u neto iznosu.

Za slučaj veće štete Poslodavac može oštećenom obezbijediti povoljan kredit u visini do 50 % utvrđene štete, uz primjenu jednog od sredstava obezbjeđenja plaćanja.

### *Član 91*

Poslodavac je dužan da zaposlenima obezbijedi kolektivno osiguranje od posljedica nesrećnog slučaja na poslu, profesionalnog oboljenja i rizika smrti kao i posljedice povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u iznosu koji utvrde u dogovoru Sindikat i Poslodavac

### **Naknada povećanih troškova**

### *Član 92*

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova i to:

- dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini 20% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene za organe državne uprave u Crnoj Gori, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja u hotelu sa četiri ili više zvjezdica priznaju po prethodnom odobrenju Poslodavca;
- dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog organa državne uprave;
- naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina, po pređenom kilometru ukoliko zaposleni uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposleni ima pravo na:

- punu dnevnicu za svakih 24 (dvadeset četiri) časa, kao i za ostatak vremena preko 12 (dvanaest) do 24 (dvadeset četiri) časa i
- polovina dnevnice za vrijeme preko 8 (osam), a do 12 (dvanaest) časova.

Za dane kada je zaposleni na službenom putu s pravom na dnevnicu, nema pravo na naknadu troškova prevoza.

Zaposleni koji obavlja službeno putovanje u zemlji ili inostranstvu dužan je da, u roku od pet radnih dana od dana povratka u mjesto redovnog rada podnese pisani izvještaj o izvršenom poslu zajedno sa popunjenim nalogom i priložima.

### *Član 93*

Pravo na nadoknadu troškova prevoza prilikom dolaska i odlaska sa posla u lokalnom saobraćaju ima zaposleni od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Visina nadoknade troškova prevoza određuje se u visini 20,00 € mjesečno za sve zaposlene, osim za zaposlene čije je mjesto stanovanja udaljeno preko 5 (pet) kilometara u jednom pravcu, kada istima pripada naknada u visini stvarne cijene prevoza.

### *Član 94*

Poslodavac može da naplati potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela samo po sprovedenom postupku u slučajevima utvrđenim zakonom, na osnovu pravosnažne odluke suda ili uz pristanak zaposlenog.

Zaposlenom se može prinudno obustaviti isplata zarade ili naknade zarade najviše do ½ radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do 1/3 zarade ili naknade zarade.

## **IV ZAŠTITA ZAPOSLENIH**

### *Član 95*

Zaposleni ima pravo na zaštitu i zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim Kolektivnim ugovorom, i drugim propisima kojima se uređuje i organizuje zaštita i zdravlje na radu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da organizuje zdravstveni pregled zaposlenih prije zasnivanja radnog odnosa, zaposlenih koji se raspoređuju na radna mjesta sa posebnim uslovima rada, odnosno sa povećanim rizikom i u slučajevima ponovnog angažovanja zaposlenog koji je odsustvovao sa rada na tom radnom mjestu duže od godinu dana.

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

Poslodavac je dužan da obavještava Sindikat o mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i kod uvođenja novih tehnologija.

### *Član 96*

Poslodavac je dužan da obavjesti zaposlenog ili njegovog predstavnika i informiše o:

- rizicima po bezbjednost i zdravlje i zaštitnim preventivnim mjerama i aktivnostima u odnosu na svaku vrstu radnog mjesta ili posla,
- mjerama prve pomoći u slučaju povrede na radu, gašenja požara i evakuacije zaposlenih u zavisnosti od vrste radnog mjesta, kao i broja zaposlenih, a u skladu sa opštim aktima poslodavca,
- pravima na savjetovanje o profesionalnom zdravlju, bezbjednosti, higijeni i ergonomiji, kao i o kolektivnim i individualnim zaštitnim mjerama i opremi,

- zdravstvenim opasnostima na radu i
- planovima, mjerama i odlukama čije bi sprovođenje imalo štetan uticaj na zdravlje zaposlenih, usljed zagađenja vazduha, buke ili vibracija na radnom mjestu.

#### **Član 97**

Poslodavac je dužan da, najmanje jednom godišnje, sačini Izvještaj o zaštiti i zdravlju na radu zaposlenih, koji se razmatra na organima upravljanja zajedno sa Izvještajima o poslovanju.

#### **Član 98**

Zaposleni ima pravo i dužnost da se prije raspoređivanja na radno mjesto upozna sa propisanim mjerama zaštite na radu i opasnostima u vezi sa poslom koji treba da obavlja kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.

#### **Član 99**

Zaposeni je dužan da za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite na radu, namjenski koristi sredstva za rad i sredstva i opremu lične zaštite na radu, saraduje sa Poslodavcem i stručnim licem zaduženim za zaštitu na radu, kako bi se sprovele propisane mjere zaštite na radu na radnom mjestu na kojem je raspoređen.

#### **Član 100**

Pravo na posebnu zaštitu na radu ostvaruju zaposlena lica sa invaliditetom, zaposlena žena za vrijeme trudnoće i mlađi od 18. godina, u skladu sa zakonom.

#### **Član 101**

Zaposleni koji radi na poslovima za čije obavljanje mora da ispunjava posebne zdravstvene uslove, kod koga je došlo do privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti, utvrđene od strane nadležnog zdravstvenog organa, privremeno se raspoređuje na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

## **V ODGOVORNOST ZAPOSLENIH**

#### **Član 102**

Poslodavac je dužan da pitanja vezana za odgovornost zaposlenih sprovodi u skladu sa važećim propisima.

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

#### **Član 103**

Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

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

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem.

#### **Član 104**

Za lakše povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od slijedećih mjera:

1. opomena

2. novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Za teže povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od slijedećih mjera:

1. novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca,

2. uslovni prestanak radnog odnosa i

3. prestanak radnog odnosa, odnosno raskid Ugovora o radu.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ukoliko zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

#### **Član 105**

Lakše povrede radne obaveze su:

1. nepoštovanje radnog vremena,

2. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa, sredstava za rad ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti,

3. neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci,

4. nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu,

5. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,

6. neprijavljivanje teže povrede radne obaveze koju učini zaposleni, neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na mašinama, uređajima, zaštitnim i drugim sredstvima,

7. neprijavljivanje štete koju je prouzrokovao zaposleni namjerno ili iz krajnje nepažnje, u manjem obimu,

8. nesavjestan odnos prema povjerenim sredstvima u slučajevima kada nijesu nastupile štetne posljedice,

9. odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti i drugih neopravdanih razloga,
10. iznošenje netačnih informacija o radu društva, ako usljed toga nijesu nastupile štetne posljedice,
11. neovlašćeno korišćenje materijala i posluga sredstvima Poslodavca u manjem obimu,
12. odbijanje radnih naloga, ako zbog toga nijesu nastupile štetne posljedice,
13. odbijanje odnosno nepružanje stručne pomoći drugim zaposlenim od strane stručnih i odgovornih lica u izvršavanju njihovih obaveza,
14. zloupotreba dozvole za izlazak iz kruga Društva, bilo od strane zaposlenog ili ovlašćenog lica koje je izdalo dozvolu.

### *Član 106*

Teže povrede radne obaveze su:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu,
2. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima,
3. zloupotreba položaja ili prekoračenja ovlašćenja,
4. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca,
5. psihičko zlostavljanje ili poniženje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta ( mobing),
6. ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera u iznosu od najmanje 2.000,00 €,
7. nemaran odnos prema povjerenim poslovima, koji su od uticaja na kvalitet usluge,
8. obavljanje privatnog posla za vrijeme rada bez odobrenja ovlašćenog lica,
9. javno iznošenje ili pronošanje neistine o Poslodavcu čime se nanosi šteta njegovom poslovnom ugledu, ako je to utvrđeno pravosnažnom odlukom,
10. nezakonito raspolaganje sredstvima rada,
11. neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanog razloga u periodu od 3 (tri) mjeseca uzastopno,
12. zloupotreba prava korišćenja privremene spriječenosti za rad,
13. nezakonito useljenje u stan ili druge prostorije Poslodavca,
14. samovoljno napuštanje radnog mjesta više od dva puta u toku mjesca, bez odobrenja ovlašćenog lica,
15. neopravdano izostajanje sa posla manje od 5 radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine,
16. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito oteževa

- izvršenje radnih obaveza,
17. odbijanje zaposlenog da obavlja druge poslove kad nema posla na svom radnom mjestu za puno radno vrijeme, a ti poslovi odgovaraju njegovoj stručnoj i radnoj sposobnosti,
  18. odbijanje zaposlenog da radi duže od punog radnog vremena, kad ta obaveza proizilazi iz Zakona ili opšteg akta Poslodavca,
  19. nepoštovanje propisane procedure u procesu rada ili nepoštovanje tehnološkog postupka u izvršavanju radnih obaveza,
  20. kad dođe do dangube u procesu rada zbog neblagovremenog ili nemarnog vršenja poslova ili usljed organizacionog propusta,
  21. odbijanje zaposlenog koji je zatečen u stanju alkoholisanosti da se udalji sa radnog mjesta i sa prostora Poslodavca,
  22. sačinjavanje ili ovjera netačnog radnog naloga, ili obračuna mjesečne zarade,
  23. odbijanje zaposlenog da se, bez opravdanog razloga, podvrgne povremenom ljekarskom pregledu, radi ocjene njegove radne sposobnosti,
  24. davanje netačnih podataka, ako je to bilo od bitnog uticaja na donošenje odluka nadležnih organa Poslodavca,
  25. davanje netačnih podataka od strane odgovornih lica kojima se zaposleni obmanjuje u ostvarivanju prava iz radnog odnosa,
  26. onemogućavanje zaposlenog da izvrši uvid u isprave i poslovanje Društva, ako je taj uvid potreban za ostvarivanje njegovih prava,
  27. povreda propisa o zaštiti na radu i time izazivanje opasnosti po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljena ili bolesti u vezi sa radom,
  28. netačno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za sebe ili za druge zaposlene, grupe zaposlenih ili Društvo, neosnovao pribavi dio u zaradi,
  29. prikrivanje oštećenja sredstava za rad od strane zaposlenog koji neposredno upravlja tim sredstvima ili vrši tehnički pregled,
  30. neosnovano pribavljanje materijalne koristi, kao i primanje poklona i drugih pogodnosti u vezi sa radom osim uobičajenih poklona,
  31. prikrivanje izvršenja teže povrede radne obaveze od strane rukovodioca ili stručnog lica unutrašnje kontrole,
  32. onemogućavanje zaposlenog da izvrši svoje radne obaveze od strane odgovornih lica,



33. pronevjere ili krađe imovine Poslodavca,
34. nepostupanje po odluci o privremenom rasporedu na druge poslove,
35. nošenje oružja i opasnog oruđa na radnom mjestu, osim službenih lica koja vrše obezbjeđenje društva,
36. organizovanje i vođenje štrajka od člana štrajkačkog odbora ili učesnika u štrajku na način kojim se ugrožava bezbjednost lica i imovine ili zdravlje ljudi ili sprječava zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, odnosno onemogućava nastavak rada po okončanju štrajka,
37. odbijanje zaposlenog da izvrši nalog Poslodavca, koji je Poslodavca izdao radi obezbjeđenja minimuma procesa rada.

#### *Član 107*

Pri izricanju mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir okolnosti koje mogu uticati na vrstu i visinu mjere za povredu radne obaveze:

1. da li je usljed povrede radne obaveze došlo do poremećaja u vršenju poslova i remećenja radne i tehnološke discipline,
2. da li je usljed povrede radne obaveze bio otežan rad drugih zaposlenih,
3. da li je usljed povrede radne obaveze nastupila veća šteta za Poslodavca,
4. da li je povreda radne obaveze posljedica nemarnog rada, nepažnje i dr.,
5. da li je uskraćivanje prava zaposlenih proizvod samovoljnog ponašanja,
6. da li je ranije vršio povrede radnih obaveza.

#### *Član 108*

Postupak utvrđivanja odgovornosti zaposlenog za povredu radne obaveze može da pokrene Izvršni direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative zaposlenih, na način i pod uslovima predviđenim Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Izvršni direktor može svoje ovlašćenje za vođenje postupka utvrđivanja odgovornosti zaposlenih za povrede radnih obaveza, prenijeti na drugog zaposlenog, koji ima stručnu kvalifikaciju, odnosno zanimanje dipl.pravnik.

Odluka u postupku iz stava 1 ovog člana je konačna kod Poslodavca.

#### **Privremeno udaljenje sa rada (suspenzija)**

#### *Član 109*

Zaposleni može biti privremeno udaljen sa rada ako postoje okolnosti koje ukazuju da je učinio težu povredu radne obaveze i ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog na radu ili u vezi sa radom.

Udaljenje iz stava 1 ovog člana može da traje najduže do okončanja postupka za utvrđivanje odgovornosti.

Zaposleni će biti privremeno udaljen sa rada od dana izricanja mjere pritvora, dok pritvor traje (obavezno udaljenje).

Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini jedne trećine, a ako izdržava porodicu, u visini od jedne polovine mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja, pod uslovima predviđenim zakonom.

## VI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

### Član 110

Radni odnos prestaje:

- I po sili zakona,
- II sporazumom između zaposlenog i Poslodavca,
- III otkazom ugovora o radu od strane Poslodavca ili zaposlenog.

### Član 111

I Zaposlenom prestaje radni odnos po sili zakona:

- kad navršši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom,
- ako je na način propisan Zakonom, utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti, danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti,
- ako mu je, po odredbama Zakona, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove tog radnog mjesta, a ne može se rasporediti na druge poslove, danom dostavljanja pravosnažne odluke,
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan sa rada duže od 6 (šest) mjeseci, danom stupanja na izdržavanje kazne,
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od 6 (šest) mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada, danom početka primjenjivanja te mjere,
- usljed stečaja, reorganizacije ili likvidacije preduzeća, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada Poslodavca u skladu sa zakonom,
- istekom vremena na koje je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme,
- smrću zaposlenog.

### Član 112

II Ugovor o radu može prestati sporazumom Poslodavca i zaposlenog u pisanoj formi, koji proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere kod notara, suda ili organa lokalne uprave.

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa poslodavac može zaposlenom isplatiti otpremninu.

### *Član 113*

**III a** Radni odnos, odnosno Ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog.

Otkaz ugovora o radu prethodno ovjeren kod notara, suda ili organa lokalne uprave zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

U slučaju da zaposleni ne ispoštuje otkazni rok, Poslodavac ima pravo na naknadu štete, u skladu sa Zakonom.

### *Član 114*

**III b** Poslodavac može otkazati Ugovor o radu zaposlenom bez vođenja postupka odgovornosti, ako za to postoji opravdani razlog u slučajevima predviđenim Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Odluku o otkazu Ugovora o radu, u formi rješenja, donosi Poslodavac i dostavlja ga zaposlenom u skladu sa Zakonom.

### *Član 115*

Otkaz Ugovora o radu, odnosno rješenje o prestanku radnog odnosa dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku i sadrži:

- osnov prestanka radnog odnosa,
- obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Rješenje iz stava 1 ovog člana je konačno kod Poslodavca.

### *Član 116*

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 (trideset) dana, od dana dostavljanja rješenja o otkazu Ugovora o radu (otkazni rok) pored slučajeva utvrđenih Zakonom i u slijedećim slučajevima:

- 1) ako odbije da radi na poslovima drugog radnog mjesta ili u drugom mjestu rada,
- 2) ako zaposleni, za čijim je radom prestala potreba u skladu sa Zakonom, odbije da se radno angažuje na drugim poslovima,
- 3) ako zaposleni, za čijim je radom prestala potreba u skladu sa Zakonom, odbije da se stručno osposobi, dokvalifikuje ili prekvalifikuje.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada 5 (pet) sati nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Zaposleni može prestati sa radom i prije isteka otkaznog roka na osnovu sporazuma sa Poslodavcem ili na njegov zahtjev, s tim što mu pripada pravo na naknadu zarade i ostala prava iz radnog odnosa kao da je radio do isteka otkaznog roka.

## VII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH –VIŠAK ZAPOSLENIH

### *Član 117*

Ukoliko se ukaže potreba za smanjivanjem broja zaposlenih, Poslodavac može da pozove zaposlene da se dobrovoljno prijave za sporazumni prestanak radnog odnosa uz isplatu stimulativnih otpremnina propisanih ovim ugovorom.

### *Član 118*

Poslodavac je dužan da, u slučaju iz člana 117., objavi javni poziv.

Zaposleni koji se nalaze u radnom odnosu na neodređeno vrijeme u trajanju dužem od 5 godina imaju pravo da podnesu prijavu tj. zahtjev za sporazumni prestanak radnog odnosa.

### *Član 119*

Poslodavac ima diskreciono pravo da odluči koji zahtjev zaposlenih će biti odobren, rukovodeći se potrebom efikasnog funkcionisanja određenih procesa i postizanja kompanijskih ciljeva.

### *Član 120*

Zaposleni čiji zahtjev bude prihvaćen ima pravo na isplatu otpremnine u početnim iznosima od:

Radni staž	Iznos otpremnine
Od 5-10 godina	10.000,00 €
Od 10-20 godina	15.000,00 €
Od 20-30 godina	20.000,00 €
Preko 30 godina	25.000,00 €

Pod radnim stažom podrazumijeva se puna godina ukupnog radnog staža.

### *Član 121*

Zaposleni potpisuje sporazum o prestanku radnog odnosa uz isplatu pripadajuće otpremnine i svih neizmirenih novčanih potraživanja stečenih do dana prestanka radnog odnosa.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom isplate otpremnine u skladu sa čl.120 ovog ugovora.

### Član 122

Zaposlenom koji ispunjava uslove za odlazak u penziju, a po sili zakona ne mora da ide u penziju, može se stimulisati na raniji odlazak u penziju isplatom naknade u visini od 9(devet) neto zarada zaposlenog ili prosječne neto zarade kod Poslodavca u mjesecu u kojem se isplata vrši, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, za svaku godinu ranijeg odlaska u penziju a najduže do pet godina, kao i naknadu u iznosu od 6 (šest) neto zarada zaposlenog ili kod Poslodavca.

### Član 123

Odbor direktora donosi Program uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena Poslodavca, koji uz obavještenje dostavlja na mišljenje reprezentativnim Sindikatima i Zavodu za zapošljavanje, u skladu sa zakonom.

### Član 124

Poslodavac koji, u skladu sa Programom uvođenja, tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, smanjuje broj zaposlenih, u periodu od narednih godinu dana, dužan je da donese Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba pripremaju i predlažu direktori Sektora, u saradnji sa Sindikatima, a donosi ga Odbor direktora na predlog Izvršnog direktora.

Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži:

- razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih,
- kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba,
- ukupan broj zaposlenih za čijim radom prestaje potreba,
- broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih za čijim radom prestaje potreba,
- mjere za ostvarivanje prava i to: rasporeda na druge poslove u nivou kvalifikacije zaposlenog sa punim ili nepunim radnim vremenom, rasporeda kod drugog poslodavca uz saglasnost zaposlenog, stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije ili dokvalifikacije za rad na drugo radno mjesto i druge mjere u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Prilikom utvrđivanja tehnološkog viška odnosno zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, Poslodavac obrazuje komisiju, koju čine 5 članova, od kojih su 2 člana predstavnici Sindikata.

Komisija iz stava 4 ovog člana, prilikom utvrđivanja viška zaposlenih cijeni kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenih, u skladu sa Programom ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom je prestala potreba.

### Član 125

Kvalitet obavljanja posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, uzimajući u obzir stručno, kvalitetno i blagovremeno izvršavanje radnih zadataka, samostalnost i inicijativu u radu, poznavanje procedura rada, poznavanje i razumijevanje poslova na radnom mjestu, stepena ovladavanja metodama i tehnikama potrebnim za obavljanje poslova, radne discipline, odnosno odnosa zaposlenog prema radu i to:

- za natprosječne rezultate..... 15 bodova,

- za prosječne rezultate..... 10 bodova,
- za minimalne rezultate..... 5 bodova.

#### **Član 126**

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, ostvarivanja plana rada, ocjene rezultata rada, a prema utvrđenim normativima i standardima rada, i to:

- za izuzetan doprinos -15 bodova,
- za prosječan doprinos -10 bodova,
- za minimalni doprinos - 5 bodova.

#### **Član 127**

Ako zaposleni ostvaruju jednaki doprinos u radu, prednost ima zaposleni sa slabijim imovnim stanjem.

Ako zaposleni ostvaruju jednaki doprinos u radu i imaju jednako imovno stanje, primjenjuju se sledeći kriterijumi:

1. broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu,
2. dužina staža osiguranja, pri čemu prednost ima zaposleni sa dužim stažom osiguranja,
3. zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili član njegove uže porodice boluje od težeg oboljenja prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa,
4. broj djece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima veći broj djece na školovanju.

#### **Član 128**

Prilikom donošenja odluke o proglašenju tehnoloških viškova Poslodavac je dužan da vodi računa o obaveznom upošljavanju invalida rada i povoljnostima koje im pruža Zakon.

#### **Član 129**

Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim je radom prestala potreba obezbijedi neko od prava iz člana 124., stav 3, tačka 5.

#### **Član 130**

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbijedi ni jedno od prava po osnovu viška zaposlenih utvrđenih Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, Poslodavac je dužan, da prije prestanka radnog odnosa, odnosno raskida Ugovora o radu, isplati otpremninu u skladu sa članom 131. ovog Kolektivnog ugovora.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom isplate otpremnine.

### *Član 131*

Zaposlenom i invalidu čija je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću, za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbijedi nijedno od prava po osnovu viška zaposlenih utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom i Zakonom, Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u iznosu od 24 (dvadeset četiri) prosječne mjesečne neto zarade zaposlenog ili kod poslodavca, ako je to povoljnije za zaposlenog, ostvarene za posljednja 3(tri) mjeseca, i još po 1.000,00 € za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca i po 400,00 € za svaku punu godinu radnog staža kod drugog Poslodavca.

Za svaki mjesec započete godine, zaposlenom pripada otpremnina u iznosu 1/12 naknade od pune godine staža.

Zaposlenom invalidu čija je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u iznosu od 36 (trideset šest) prosječnih mjesečnih neto zarada zaposlenog ili kod poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog, ostvarene za posljednja 3 (tri) mjeseca i još po, 1000,00 € za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca i po 400,00 € za svaku punu godinu radnog staža kod drugog Poslodavca.

Za svaki mjesec započete godine, zaposlenom invalidu pripada otpremnina u iznosu 1/12 naknade od pune godine staža.

Zaposlenima iz AD„Centrocoop“ i DP“ Slobodna zona“, DOO»Informatika i komunikacije«, DOO»Štivadorski poslovi« i DOO»Bezbjednosni i lučki poslovi«, koje je Luka preuzela prilikom pripajanja, odnosno sporazumom o preuzimanju zaposlenih, u vrijeme provedeno na radu kod Poslodavca računa se i vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika.

Dinamika rješavanja tehnološkog viška zavisice od raspoloživih sredstava, pri čemu će menadžment preduzeća, definisati prioritete i utvrditi kriterijume.

Poreze i doprinose po osnovu isplate otpremnine snosi Poslodavac, u skladu sa Zakonom.

Zaposlenom iz stava 1 i 3 ovog člana radni odnos prestaje danom isplate otpremnine.

## **VIII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

### *Član 132*

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje Poslodavac, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, o čemu obavještava Sindikat.

#### **Zastita kod poslodavca**

### *Član 133*

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada može Poslodavcu podnijeti pisani zahtjev radi ostvarivanja tog prava, koji ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod poslodavca, zaposleni se može obratiti i Inspekciji rada, radi zaštite prava.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, po njegovom zahtjevu, dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 (petnaest) dana od dana podnošenja zahtjeva. Odluka je konačna kod poslodavca i dostavlja se zaposlenom u pisanoj formi sa obrazloženjem i pravnom poukom, u roku od 8 dana od dana donošenja odluke.

## **Zastita pred Agencijom za mirno rjesavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rjesavanje sporova**

### *Član 134*

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova, u skladu sa posebnim zakonom.

U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja spora.

Ako se spor ne riješi pred organima iz stava 1 ovog člana, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

### *Član 135*

Zaposleni i poslodavac, individualne i kolektivne sporove pokreću pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje sporova.

Individualni radni spor je spor koji je nastao u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada.

Kolektivni radni spor je spor koji je nastao :

- u postupku zaključivanja, izmjena i dopuna kolektivnog ugovora,
- u slučaju kada poslodavac na sve zaposlene ne primjenjuje pojedine odredbe kolektivnog ugovora i drugih svojih akata,
- povodom ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, djelovanje i utvrđivanje prava na reprezentativnost sindikata,
- u ostvarivanju prava na štrajk,
- povodom drugih sporova između sindikata i poslodavca u vezi sa ostvarivanjem prava iz rada i po osnovu rada.

## **Pravo zaposlenih na štrajk**

### *Član 136*

Zaposleni imaju pravo na štrajk radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada.

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme koji su utvrđeni posebnim zakonom.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.



### *Član 137*

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja kod Poslodavca donosi nadležni organ reprezentativnog Sindikata ili više od polovine zaposlenih kod Poslodavca.

### *Član 138*

Sindikat i Poslodavac su saglasni da se zaposlenom, ukoliko je do štrajka došlo krivicom Poslodavca, isplaćuje naknada zarade u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

## **Informisanje zaposlenih**

### *Član 139*

Poslodavac je dužan da obezbijedi redovno i blagovremeno informisanje zaposlenih o pitanjima od bitnog značaja za ekonomski i profesionalni interes zaposlenih.

Informisanje se ostvaruje preko Informacionog sistema Poslodavca (lučki Portal), isticanjem obavještenja na oglasnoj tabli Poslodavca i neposrednim dostavljanjem informacija (odluka, rješenja i sl.) zaposlenom koji ima ekonomski i profesionalni interes za informisanje.

Kao oblik informisanja mogu se koristiti i radni sastanci zaposlenih i sastanci članova Sindikata i njegovih organa.

### *Član 140*

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi materijale za Sindikalnu organizaciju, radi prisustvovanja sjednicama organa Poslodavca, a predstavnik Sindikata ima pravo da učestvuje u raspravama pred nadležnim organima Poslodavca.

## **Uslovi za rad sindikata**

### *Član 141*

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

Ako postoje dva ili više reprezentativnih sindikata, svi imaju pravo na ostvarivanje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje.

### *Član 142*

Poslodavac Sindikatu za vršenje sindikalnih aktivnosti, pored uslova utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorima, obezbjeđuje:

- odgovarajuću prostoriju za rad i korišćenje sale u Upravnoj zgradi Poslodavca za održavanje sastanaka,
- tehničku i administrativnu pomoć za rad Sindikata( kompjuter i e-mail, službeni-fiksni telefon i faks),

- blagovremeno obavještanje i dostavljanje materijala radi prisustvovanja predstavnika Sindikata sastancima organa i tijela Poslodavca, na kojima se razmatraju inicijative i predlozi Poslodavca,
- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora.

#### *Član 143*

Poslodavac je dužan da informiše Sindikat, jednom kvartalno, o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou,
- razvojnim planovima,
- planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programima ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba,
- spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu, radnom vremenu za koji je zaključen ugovor o radu i kvalifikacionoj strukturi,
- ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, doprinosima 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.

Poslodavac je dužan da Sindikatu, po konkretnim zahtjevima, dostavi odgovarajuće podatke, koji su od značaja za ekonomsko-socijalni položaj zaposlenih.

#### *Član 144*

Poslodavac je dužan, na zahtjev sindikata, obezbjediti profesionalno obavljanje funkcije predstavniku sindikata, tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Poslodavac i Sindikat međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže će urediti na osnovu dogovora, posebnim ugovorom, odnosno sporazumom .

#### *Član 145*

Poslodavac na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore prilikom isplate mjesečne zarade zaposlenog, koji je član tog Sindikata, uplaćuje iznos od 0,2% kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije rada invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

O uslovima i načinu organizovanja rekreativnog odmora zaposlenih, odlučuje sindikat.

#### *Član 146*

Poslodavac je saglasan da uz isplatu mjesečnih zarada zaposlenima, uplaćuje sredstva u visini od 1% na obračunate bruto zarade zaposlenog koji je član Sindikata, na račun Sindikata kojima se finansiraju sindikalne aktivnosti.

#### *Član 147*

Poslodavac omogućava Sindikatu da pokreće 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.

Poslodavac razmatra mišljenje i predloge Sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a posebno u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, rješavanja stambenih pitanja, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.

Poslodavac zajedno sa Sindikatom odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

#### *Član 148*

Predstavnik Sindikata i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i 6 mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog i kod drugog Poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac ne može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika Sindikata ili predstavnika zaposlenih, zbog članstva u Sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

#### *Član 149*

Predstavnici Sindikata omogućuju se odsustvovanje sa rada, uz naknadu zarade radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama i kongresima u skladu sa Statutom Sindikata i ovim kolektivnim ugovorom, o čemu poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi najmanje tri dana prije njihovog odsustva.

#### *Član 150*

Poslodavac predstavnicima Sindikata dostavlja informacije, biltene kao i druge podatke od značaja za rad Sindikata, odnosno za ostvarivanje prava zaposlenih i omogućava isticanje obavještenja Sindikata u prostorijama Poslodavca koje su za to određene.

#### *Član 151*

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva koja članovi Sindikata od neto zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajuće račune Sindikata.

### **Stambena problematika**

#### *Član 152*

Poslodavac je dužan da u zavisnosti od ostvarene dobiti, na kraju svake godine izvrši uplatu sredstava u visini 5 % od ostvarene dobiti na poseban račun Poslodavca za rješavanje stambenih potreba zaposlenih.

Pored sredstava iz stava 1 ovog člana, sredstva za rješavanje stambenih potreba obezbjeđuju se od zakupa, otkupa i uplata rata stambenih kredita.

## **IX ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### *Član 153*

Ovaj Kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga prihvati Odbor direktora Poslodavca i potpišu ovlašćeni predstavnici reprezentativnog Sindikata i Predsjednik Odbora direktora i Izvršni direktor Poslodavca.

### *Član 154*

Sprovođenje ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora.

Odbor iz stava 2 ovog člana čine po 2 (dva) člana svake ugovorne strane.

Odbor iz ovog člana dužan je da najmanje na 6 (šest) mjeseci daje pisane informacije o sprovođenju ovog Ugovora.

### *Član 155*

Troškovi rada Odbora za praćenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora padaju na teret Poslodavca i Sindikata.

### *Član 156*

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj Ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom Kolektivnog ugovora, u cjelosti ili djelimično.

Otkaz ovog Ugovora, u cjelosti ili djelimično, podnosi se u pisanoj formi, uz pisano najavljivanje 3 (tri) mjeseca prije otkaza i isti sadrži obrazloženje sa predlogom novih odredbi.

Ugovorne strane su dužne da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 30 (trideset) dana od dana podnošenja otkaza.

Inicijativu za otkaz ovog Ugovora ugovorne strane ne mogu podnijeti u roku od 5 godina od dana njegovog stupanja na snagu.

## **X PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

### *Član 157*

Potpisivanjem ovog Kolektivnog ugovora utvrđuje se obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu od 90,00 Eur-a.

### Član 158

Svaka ugovorna strana može zahtijevati izmjenu ili dopunu ovog Ugovora.

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se aneksom na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

### Član 159

Na sve što nije regulisano ovim Ugovorom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona, Opšteg kolektivnog ugovora, opštih akata Poslodavca i drugih važećih propisa.

### Član 160

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnim tablama Poslodavca.

Danom stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor »Luka Bar» AD, br. 1048 od 01.03.2019. godine.

Sindikalna organizacija »Luka Bar» AD

Milenko Nikočević, predsjednik



»Luka Bar» AD

Predsjednik Odbora direktora

Branislav Branković, dipl. ecc.

Izvršni direktor



Sindikat lučkih radnika «Luka Bar» AD

Vladimir Obradović, predsjednik



Vladan Vučelić, dipl. ecc.

