



BARSKA PLOVIDBA AD BAR

KOLEKTIVNI UGOVOR

BAR, 25. decembar 2008. godine

Kolektivni ugovor za zaposlene u Barskoj plovidbi AD Bar

Na osnovu čl. 148. st. 3., čl. 149. st. 3., čl. 150. st. 3. Zakona o radu („Sl. list CG“, br. 49/08), čl. 2. i čl. 81. st. 2. Opšteg kolektivnog ugovora („Sl. list RCG“, br. 1/04, 59/05 i 24/06), čl. 50. Granskog kolektivnog ugovora za pomorski saobraćaj i lučko – pretovarne usluge („Sl. list RCG“, br. 40/04 i 41/05) i čl. 68. st. 8. Statuta Barska plovidba AD Bar, Sindikalna organizacija Barske plovidbe AD Bar, koju zastupa gospodin Rade Radoman, Predsjednik Sindikata Društva (u daljem tekstu: Sindikat), s jedne strane i poslodavac Barska plovidba AD Bar iz Bara, koga zastupa gospodin Radovan Orlandić, Predsjednik Odbora direktora Društva (u daljem tekstu: Poslodavac), s druge strane, nakon usaglašenih pregovora, dana 25. decembra 2008. godine, u Baru,
z a k l j u č u j u s l j e d e ć i

KOLEKTIVNI UGOVOR

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim Kolektivnim ugovorom, u skladu sa Zakonom, opštim i posebnim kolektivnim ugovorom, gore navedene ugovorne strane uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih i poslodavca (radni odnosi, zarade i naknade zarada, tehno-ekonomski višak zaposlenih, prestanak radnog odnosa, disciplinsku i materijalnu odgovornost zaposlenih), kao i druga pitanja iz međusobnih odnosa subjekata ovog Kolektivnog ugovora.

Član 2.

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

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i drugih pozitivnih propisa (opštih i pojedinačnih pravnih akata).

Član 3.

U slučaju restrukturiranja Društva, na zaposlene će se do zaključivanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, primjenjivati odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

U slučaju statusne promjene, odnosno promjene Poslodavca, u skladu sa Zakonom kao i u slučaju promjene većinskog vlasništva nad kapitalom Društva Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje odredbe ovog Kolektivnog ugovora najmanje godinu dana od dana promjene Poslodavca, osim ako prije isteka tog roka kod Poslodavca sljedbenika bude zaključen novi Kolektivni ugovor.

U slučajevima gdje su drugim aktima Poslodavca prava zaposlenih utvrđena u manjem obimu od prava utvrđenih ovim ugovorom, neposredno će se primjenjivati odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

II RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos, odnosno da zaključi Ugovor o radu sa licem, koje ispunjava opšte uslove utvrđene Zakonom i posebne uslove utvrđene posebnim Zakonom, drugim propisima i Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

Aktom o sistematizaciji iz stava 1. ovog člana, utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i stepen stručne spreme, potrebna znanja i sposobnosti, odnosno radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tom radnom mjestu.

Član 5.

Za radno mjesto koje se ne može popuniti raspoređivanjem postojećih radnika raspisuje se oglas, shodno zakonskim odredbama.

Uslovi za obavljanje poslova u oglasu moraju biti u skladu sa aktom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

Prijave kandidata koje su podnijete prije raspisivanja oglasa i poslije roka za podnošenje prijava neće se uzimati u obzir prilikom odlučivanja o prijemu.

Član 6.

Izvršni direktor je dužan da donese Odluku o izboru kandidata po raspisanom oglasu u roku od 15 dana od dana isteka roka za podnošenje prijava na oglas.

Ako niko od kandidata ne bude izabran, Izvršni direktor odlučuje da li će i u kojem roku ponovo raspisati oglas.

Član 7.

Poslodavac, odnosno u njegovo ime Izvršni direktor, dužan je da sa licem koje zapošljava zaključi Ugovor o radu, prije nego što to lice počne da radi.

Ugovorom o radu zasniva se radni odnos za obavljanje određenih poslova.

Stranke Ugovora o radu su Poslodavac i Zaposleni.

Ugovor o radu se može zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

Ugovor o radu se može zasnovati i kao Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom.

Na sadržaj i formu Ugovora o radu primjenjuju se odredbe Zakona o radu i ovog Ugovora.

U slučajevima i na način predviđen Zakonom, Poslodavac i Zaposleni mogu zaključiti izmjenu ugovorenih uslova rada (aneks ugovora).

Član 8.

Izuzetno, radni odnos se može zasnivati bez objavljivanja, u slučajevima i na način predviđen Zakonom.

Preuzimanje radnika od drugog poslodavca može se vršiti u slučajevima, na način i u postupku kako to propisuju pozitivni zakonski propisi, a Odluku o tome donosi Izvršni direktor Poslodavca.

Član 9.

Ukoliko dođe do statusne promjene odnosno promjene Poslodavca ili promjene većinskog vlasništva nad kapitalom, Poslodavac sljedbenik preuzima od Poslodavca prethodnika sve Ugovore o radu zaposlenih koji važe na dan promjene Poslodavca.

Poslodavač prethodnik dužan je da o prenošenju Ugovora o radu obavijesti sve zaposlene čiji se ugovori prenose i pozove ih da se u roku od pet dana od prijema obavještenja izjasne da li su saglasni sa prenosom Ugovora o radu na novog Poslodavca.

Ako zaposleni odbije prenos Ugovora o radu ili se ne izjasni da prihvata prenos u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obavještenja iz st. 2 ovog člana, Poslodavac prethodnik može zaposlenom otkazati Ugovor o radu.

2. Predhodno provjeravanje radnih i stručnih sposobnosti

Član 10.

Predhodna provjera radnih i stručnih sposobnosti kandidata vrši se ako je, kao poseban uslov za rad, utvrđena aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

Predhodna provjera radne i stručne sposobnosti kandidata vrši se prije donošenja Odluke o izboru kandidata, po osnovu javnog oglasa ili popunjavanjem tog radnog mjesta raspoloživim radnikom od već zaposlenih radnika (interni oglas).

Osnovni oblik provjeravanja radnih i stručnih sposobnosti kandidata je: pismeni rad, test, praktično izvršavanje konkretnog radnog zadatka, specijalistički ljekarski pregled i dr.

Odluku o obliku provjere koji će biti primijenjen donosi Izvršni direktor.

Član 11.

Predhodno provjeravanje radnih i stručnih sposobnosti kandidata vrši Komisija od 3 (tri) člana koju imenuje Izvršni direktor, a članovi Komisije moraju biti zaposleni koji imaju najmanje isti stepen školske spreme predviđene za radno mjesto za koje se vrši provjera kandidata.

Kandidat koji na predhodnom provjeravanju ne pokaže zadovoljavajuće rezultate smatraće se da ne ispunjava uslove za rad na tom radnom mjestu.

3. Probni rad

Član 12.

Probni rad može se vršiti za ona radna mjesta za koja je aktom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen probni rad kao poseban uslov za rad.

Vremensko trajanje probnog rada ne može biti duže od 6 (šest) mjeseci, osim osim za člana posade trgovačke mornarice duge plovidbe, koji može trajati i duže, odnosno do povratka broda u matičnu luku.

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

Član 13.

Probni rad radnika prati Komisija, koju obrazuje Izvršni direktor, a sačinjavaju je rukovodilac sektora ili druge organizacione jedinice i dva radnika od kojih jedan mora da ima najmanje isti stepen stručne spreme kao i radnik čije se stručne i radne sposobnosti provjeravaju.

Kolektivni ugovor za zaposlene u Barskoj plovidbi AD Bar

Ako se za vrijeme probnog rada radnik razboli ili nastanu druge objektivne smetnje zbog kojih nije mogao da radi, probni rad se produžava onoliko vremena koliko nije radio.

Član 14.

Komisija za praćenje probnog rada dužna je da, sedam dana prije isteka roka, u pismenom obliku, dostavi Izvršnom direktoru Društva ocjenu probnog rada.

Na osnovu ocjene Komisije iz stava 1. ovog člana, Izvršni direktor Poslodavca donijeće odgovarajuću Odluku i to najkasnije posljednjeg dana probnog rada.

Odluka Izvršnog direktora je konačna.

4. Pripravnici

Član 15.

Ako su aktom o sistematizaciji kod Poslodavca utvrđena radna mjesta na kojima se zaključuje Ugovor o radu sa pripravnikom, za pripravnika se može primiti lice sa visokom, višom ili srednjom stručnom spremom koje prvi put zasniva radni odnos u struci, odnosno zaključuje Ugovor o radu radi osposobljavanja pripravnika za samostalan rad.

Član 16.

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme.

Pripravnički staž traje:

- Za pripravnike sa visokom stručnom spremom 12 mjeseci;
- Za pripravnike sa višom stručnom spremom 9 mjeseci i
- Za pripravnike sa srednjom stručnom spremom 6 mjeseci.
- Za pripravnike sa odgovarajućom pomorskom školom, trajanje pripravničkog staža određuje se shodno odgovarajućim zakonskim, odnosno podzakonskim propisima.

Član 17.

Odlukom Poslodavca utvrđuje se način osposobljavanja pripravnika, način i vrijeme polaganja stručnog ispita i sastav Komisije za polaganje stručnog ispita.

Članovi Komisije za polaganje stručnog ispita pripravnika moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme kao pripravnik koji polaže stručni ispit.

Član 18.

Provjera znanja pripravnika sastoji se od pismene i usmene 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 usmenoj provjeri znanja pripravnik treba da pokaže odgovarajuće znanje o propisima od značaja za djelatnost Poslodavca.

Član 19.

Komisija za polaganje stručnog ispita ocjenjuje rezultate osposobljenosti pripravnika davanjem opisne ocjene „zadovoljno“, odnosno „nije zadovoljno“

U slučaju negativne ocjene Komisije pripravnički staž se produžava za 30 dana, nakon čega se vrši ponovna provjera njegovog znanja od strane iste Komisije.

O položenom Stručnom ispitu pripravnika, u roku od pet dana od dana polaganja, izdaje se Uvjerenje koje potpisuje Predsjednik Komisije.

5. Raspoređivanje zaposlenih

Član 20.

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

Poslodavac može da rasporedi zaposlenog iz jednog mjesta u drugo mjesto rada, pod uslovima predviđenim Zakonom.

Samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposlena žena sa djetetom do sedam godina, zaposlena žena za vrijeme trudnoće i zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, invalid rada i zaposleni mlađi od 18 godina života, ne mogu biti raspoređeni na rad van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.

Odluku o raspoređivanju radnika donosi Izvršni direktor.

6. Radno vrijeme

6.1. Puno radno vrijeme

Član 21.

Puno radno vrijeme zaposlenih iznosi 40 časova u radnoj nedelji.

Dnevno radno vrijeme zaposlenih iznosi 8 časova.

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

Shodno čl. 48 Zakona o radu Poslodavac može da uvede radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedelji kada se zbog unapređenja tehnologije i organizacije rada i uvođenja višesmjenskog rada može uspješno poslovati.

Radna mjesta na kojima se može skratiti radno vrijeme u skladu sa stavom 4 ovog člana utvrđuju se Aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

Član 22.

U pojedinim organizacionim djelovima Društva, kada je to neophodno, može se organizovati smjenski rad.

Zaposlenima koji rade u smjenama mora se obezbijediti zamjena smjena, tako da zaposleni ne može raditi noću (noćna smjena) neprekidno duže od jedne radne nedjelje.

6.2. Skraćeno radno vrijeme

Član 23.

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim, poslovima skraćuje se puno radno vrijeme (Akt o procjeni rizika), srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti zaposlenog, ali ne kraće od 36 časova u radnoj nedelji.

Radna mjesta iz stava 1. ovog člana utvrđuju se Aktom o sistematizaciji radnih mjesta u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme.

6.3. *Nepuno radno vrijeme*

Član 24.

Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od jedne četvrtine (10 časova) punog radnog vremena u radnoj sedmici.

Radna mjesta na kojima se zaključuje Ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđuje se Aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

Zaposleni koji rade u nepunom radnom vremenu ostvaruju prava iz rada srazmjerno vremenu provedenom na radu.

6.4. *Prekovremeni rad*

Član 25.

Rad duži od punog radnog vremena je prekovremeni rad i može da se uvede u slučajevima i pod uslovima utvrđenim Zakonom, opštim i granskom kolektivnim ugovorom, a naročito kada je potrebno završiti započeti radni proces čije bi prekidanje i zaustavljanje Poslodavcu ili drugim subjektima prouzrokovalo veću materijalnu štetu, kao na primjer:

- Kada je na kraju smjene nužno i neophodno nastaviti rad zbog konačnog završetka poslova koji ne trpe, po prirodi stvari, bilo kakvo odlaganje;
- Kada se radi o poslovima čiji je završetak vezan za rok, a koji se ne mogu završiti radom zaposlenih u redovnom radnom vremenu;
- Kada je potrebno zamijeniti iznenada odsutnog radnika, a zamjena se na drugi način nije mogla obezbijediti;
- U drugim slučajevima predviđenim Opštim aktima Poslodavca.

Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden.

Prekovremeni rad smatra se posebnim uslovom rada za ostvarivanje prava po osnovu rada.

Odluku o uvođenju prekovremenog rada donosi Izvršni direktor Društva, na način predviđen Zakonom.

Obavještenje o uvođenju prekovremenog rada dostavlja se inspekciji rada u roku od tri dana od dana donošenja Odluke iz prethodnog stava.

Član 26.

Zaposleni je na osnovu pismenog naloga neposrednog rukovodioca, dužan raditi prekovremeno najviše do 10 sati sedmično, ali ne duže od 4 sata dnevno.

Maloljetni zaposleni, trudnice, majke sa djetetom do tri godine i samohrani roditelj sa djetetom do sedam godina može raditi prekovremeno samo ako dobrovoljno potpiše izjavu da dobrovoljno pristaje na takav rad.

Član 27.

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

6.5. Preraspodjela radnog vremena

Član 28.

Ako organizacija rada ili priroda posla to zahtijeva Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena, tako da radno vrijeme u određenom vremenskom periodu u toku godine iznosi više od 8 časova dnevno, a u ostalim periodima godine kraće od 8 časova dnevno, s tim da ukupno radno vrijeme zaposlenog, u prosjeku, ne bude duže od 40 časova sedmično.

Korišćenje slobodnog dana zaposlenom je dužan saopštiti neposredni rukovodilac, najkasnije prethodnog dana.

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 u radni staž, a ostatak časova rada da mu se računa kao časovi prekovremenog rada.

7. Odmori i odsustva

Član 29.

Na odmor u toku rada, dnevni i sedmični odmor zaposlenih primjenjuju se imperativni propisi Zakona o radu.

7.1. Godišnji odmor

Član 30.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja se računa kao pet radnih dana.

Godišnji odmor duži od 18 radnih dana za svakog zaposlenog utvrđuje se u zavisnosti od:

1. složenosti rada,
2. dužine radnog staža (minulog rada),
3. posebnih socijalnih uslova.

Član 31.

Prema mjerilima iz člana 30. ovog Kolektivnog ugovora, dužina godišnjeg odmora za sve zaposlene određuje se na sljedeći način:

1. *zavisno od složenosti rada:*
 - za zaposlene koji rade na radnim mjestima za koje je propisan VIII i VII stepen stručne spreme.....4 dana;
 - za zaposlene koji rade na radnim mjestima za koje je propisan VI i V stepen stručne spreme.....3 dana;
 - za zaposlene koji rade na radnim mjestima za koje je propisan IV stepen stručne spreme.....2 dana;
 - za zaposlene koji rade na radnim mjestima za koje je propisan III stepen stručne spreme.....1 dan.
2. *zavisno od radnog staža (minulog rada):*
 - po 1 (jedan) radni dan na svake navršene četiri godine radnog staža.
3. *zavisno od posebnih socijalnih uslova:*
 - zaposlenoj majci sa jednim djetetom do sedam godina života.....2 dana;

Kolektivni ugovor za zaposlene u Barskoj plovidbi AD Bar

- zaposlenoj majci sa dvoje ili više djece do sedam godina života.....3 dana;
- samohranom roditelju sa djetetom do 10 godina života.....3 dana;
- invalidu rada.....3 dana.

Pravo iz tačke 1. i 2. stava 1 ovog člana može da koristi i otac djeteta kome je bračni drug umro ili je razveden, a pravosnažnom Odlukom Suda, djeca su mu povjerena na čuvanje i vaspitanje, kao i zakonski usvojilac djeteta.

Dužina godišnjeg odmora pojedinog zaposlenog utvrđuje se na taj način što se na 18 dana dodaje broj dana po kriterijumima utvrđenim u tačkama 1, 2 i 3 iz stava 1 ovog člana, s tim da ukupan godišnji odmor može trajati najduže 30 radnih dana.

Član 32.

Osnovi i mjerila za određivanje godišnjeg odmora primjenjuju se prema stavki na dan izdavanja Rješenja.

Promjene koje nastupe u toku korišćenja godišnjeg odmora nemaju uticaja na njegovo trajanje, bez obzira da li se odmor koristi u jednom ili dva dijela.

Član 33.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora radnika određuje se planom korišćenja godišnjih odmora, koji utvrđuje Izvršni direktor, a na predlog rukovodilaca sektora i radnih jedinica, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Plan korišćenja godišnjih odmora utvrđuje se početkom godine, a najkasnije do 15. aprila tekuće godine.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora izdaje Izvršni direktor Poslodavca ili lice od njega ovlašćeno i to najkasnije pet dana prije vremena određenog za njegovo korišćenje.

7.2. Plaćeno odsustvo

Član 34.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada, uz naknadu zarade, u toku kalendarske godine najviše do 10 radnih dana u sledećim slučajevima:

- zaključenja braka.....5 radnih dana;
 - rođenja djeteta.....3 radna dana;
 - njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja.....5 radnih dana;
 - smrti člana uže porodice (bračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre).....7 radnih dana;
 - smrti člana šire porodice zaključno sa četvrtim stepenom srodstva.....2 radna dana;
 - teške bolesti člana uže porodice.....7 radnih dana;
 - zaštite i otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama.....3 radna dana;
 - preseljenja u drugi stan.....3 radna dana;
 - učestvovanja na javnim ili sportskim priredbama.....3 radna dana;
 - dobrovoljnog davanja krvi.....3 radna dana.
- Plaćeno odsustvo se koristi u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio. Zaposleni podnosi dokaz o odsutnosti, osim ako je razlog opšte poznat.

Kolektivni ugovor za zaposlene u Barskoj plovidbi AD Bar

Zaposleni ima pravo da odsustvuje i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom.

U slučaju smrti člana uže porodice, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo od 7 radnih dana, bez obzira da li je koristio plaćeno odsustvo u kalendarskoj godini po drugim osnovama.

Odluku o odobravanju plaćenog odsustva donosi Izvršni direktor ili lice koje on ovlasti.

Član 35.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada za vrijeme stručnog osposobljavanja ili usavršavanja:

- za polaganje stručnog ispita, državnog ispita ili pravosudnog ispita..5 radnih dana,
- za polaganje svakog ispita u višoj školi i na fakultetu.....1 radni dan;
- za polaganje svakog ispita na postdiplomskim studijama.....2 radna dana;
- za odbranu magistarskog rada ili doktorske disertacije.....7 radnih dana.

7.3. Neplaćeno odsustvo

Član 36.

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

- Njege člana uže porodice (supružnika, djeteta, roditelja, usvojenika);
- Liječenja o sopstvenom trošku;
- Učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama;
- Gradnje ili renoviranja porodične kuće ili stana;
- Stručnog usavršavanja.

Odluku o neplaćenom odsustvu, koja je konačna, donosi Izvršni direktor ili lice koga on ovlasti.

8. Zaštita zaposlenih

Član 37.

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

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

Poslodavac je dužan da konsultuje Sindikat o mjerama zaštite i sigurnosti na radu, kao i uvođenju novih tehnologija.

Član 38.

Poslodavac je obavezan da zaposlenog radnika ili njegovog predstavnika 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, zaštiti od požara i postupku evakuacije zaposlenih pri pojavi ozbiljnijih i bliskih opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera;
- Pravima u oblasti medicine rada, higijene rada i ekonomije;
- Zdravstvenim opasnostima na radu i
- Planovima, mjerama i odlukama koje bi mogle štetno da se odraze na zdravlje zaposlenih usled zagađenja vazduha, buke ili vibracije na radnom mjestu.

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

9. Prestanak radnog odnosa

Član 39.

Zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno Ugovor o radu u skladu sa Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom i drugim opštim aktima.

III PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 40.

Za utvrđivanje smanjenja broja zaposlenih kod Poslodavca za čijim je radom prestala potreba, sačinjava se i donosi Program uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena (u daljem tekstu: program promjena).

Uvođenje tehnoloških promjena podrazumijeva izmjenu proizvodnog i uslužnog programa – ukidanje starih i uvođenje novih tehnoloških proizvoda, kao i promjene u tehnologiji pojedinih organizacionih djelova (sektora i službi).

Uvođenje ekonomskih promjena podrazumijeva aktivan napor i konkretne mjere da se izvrši saniranje dosadašnjih nepovoljnih ili nedovoljno dobrih poslovnih rezultata u cilju snižavanja troškova, povećanja obima rada, adekvatnijeg korišćenja sredstava rada i ostvarenja planirane politike Društva za naredni period.

Uvođenje restrukturalnih promjena podrazumijeva ukidanje, sužavanje ili proširivanje dosadašnjih organizacionih cjelina u Društvu, kao i promjene u odvijanju proizvodnih procesa i njihovom povezivanju unutar Društva ili izvan njega.

Član 41.

Program promjena iz čl. 40. ovog Kolektivnog ugovora priprema Izvršni direktor Društva, a usvaja ga Odbor direktora Društva.

U programu promjena iz st. 1. ovog člana, pored ostalog, utvrđuje se ukidanje postojećih ili uvođenje novih organizacionih cjelina (sektora, službi, odjeljenja, predstavništava i sl.), ukidanje postojećih ili uvođenje novih radnih mjesta, utvrđivanje potrebnog broja zaposlenih na pojedinim radnim mjestima za naredni period i utvrđivanje broja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba (tehno – ekonomski višak).

Član 42.

Odbor direktora će, nakon usvajanja programa promjena, posebnom Odlukom formirati Komisiju koja će primjenom kriterijuma iz ovog Kolektivnog ugovora, utvrditi zaposlene za čijim radom je prestala potreba.

Komisija iz stava 1. ovog člana će dostaviti pismeni Izvještaj Odboru direktora na usvajanje.

Član 43.

Ukoliko se programom promjena utvrdi ukidanje određenih radnih mjesta, zaposleni koji su radili na tim mjestima biće proglašeni tehno-ekonomskim viškom i bez primjene odgovarajućih mjerila iz člana 44. ovog Kolektivnog ugovora, pošto se ta mjerila, odnosno kriterijumi primjenjuju samo kada na istom radnom mjestu treba smanjiti dotadašnji broj zaposlenih.

Član 44.

Kod određivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba (za radna mjesta za koja je programom promjena utvrđeno smanjenje broja izvršilaca), Komisija iz člana 42. vrši bodovanje, primjenom sledećih kriterijuma:

1. stepen stručne spreme;
2. dužina radnog staža;
3. broj članova porodičnog domaćinstva;
4. invalidnost;
5. posebni socijalni uslovi.

Po osnovu stručne spreme zaposleni ostvaruju bodova:

1. sa VIII SSS.....53;
2. sa VII-2 SSS.....43;
3. sa VII-1 SSS.....34;
4. sa VI SSS.....26;
5. sa V SSS.....19;
6. sa IV SSS.....13;
7. sa III SSS.....8;
8. sa II SSS.....4;
9. sa I SSS.....1.

Za svaku godinu radnog staža zaposleni ostvaruju po 2 boda.

Za svakog člana porodičnog domaćinstva (pod porodičnim domaćinstvom u smislu ovog člana podrazumijevaju se: bračni drug i djeca koju je zaposleni po Zakonu dužan da izdržava) zaposleni ostvaruje po 4 boda.

Ukoliko je zaposleni invalid rada, isti ostvaruje, po osnovu invalidnosti 8 bodova.

Ukoliko je zaposleni samohrani roditelj, po osnovu posebnih socijalnih uslova, ostvaruje 10 bodova.

Član 45.

Nakon usvajanja Izvještaja Komisije o utvrđivanju zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, Odbor direktora donosi Program mjera za rješavanje viška zaposlenih (u daljem tekstu: tehno-ekonomski program), a koji, pored Zakonom predviđenog, sadrži i:

1. ime i prezime zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
2. radno mjesto na kojem je zaposleni raspoređen;
3. stručnu spremu koju ima zaposleni;
4. godine starosti zaposlenog;

5. pravo koje se obezbjeđuje zaposlenom.

Pravo koje se obezbjeđuje zaposlenom iz tačke 5. stava 1. ovog člana (mjere za zapošljavanje) može biti:

1. raspored na drugo radno mjesto u Društvu u stepenu stručne spreme zaposlenog;
2. raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog;
3. stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto u Društvu ili kod drugog poslodavca;
4. raspored na drugo radno mjesto u Društvu, za koje je propisan niži stepen stručne spreme od one koju zaposleni posjeduje uz saglasnost (datu u pismenoj formi) zaposlenog.

Ukoliko Poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom najmanje 10 zaposlenih na neodređeno vrijeme, odnosno najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana, dužan je da, prije donošenja tehno-ekonomskog programa, o tome pisano obavijesti Sindikat i Zavod za zapošljavanje Crne Gore, u roku i na način predviđen Zakonom.

U slučaju iz stava 3 ovog člana Poslodavac je dužan da nakon pribavljenog mišljenja Sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih i Zavoda, donese program mjera za rješavanje viška zaposlenih.

Član 46.

Zaposleni koji ispunjava jedan od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju, a po sili Zakona ne mora da koristi to pravo, stimuliše se na raniji odlazak u penziju isplatom naknade u visini od 3 (tri) neto zarade zaposlenog ili prosječne neto zarade kod Poslodavca u mjesecu u kojem se vrši isplata (ukoliko je to povoljnije za zaposlenog) za svaku godinu ranijeg odlaska u penziju, a najduže do pet godina, uz pravo na otpremninu predviđenu članom 64 ovog Kolektivnog ugovora.

Član 47.

Zaposlenom i invalidu rada čija je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću, za čijim je radom prestala potreba (koji je proglašen tehno-ekonomskim viškom), a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava po osnovu viška zaposlenih utvrđenih Zakonom o radu i ovim Kolektivnim ugovorom, Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u iznosu od 24 (dvadeset četiri) prosječne mjesečne neto zarade zaposlenog ili prosječne mjesečne neto zarade u Društvu, ako je povoljnije za zaposlenog, ostvarene za poslednjih 12 (dvanaest) mjeseci i još po 1000 € za svaku godinu radnog staža kod Poslodavca i 400€ za svaku godinu radnog staža kod drugog Poslodavca.

Zaposlenom invalidu rada 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 prosječnih mjesečnih neto zarada u Društvu, ako je to povoljnije za zaposlenog, ostvarene za poslednjih 12 (dvanaest) mjeseci i još po 1000 € za svaku godinu radnog staža kod Poslodavca i 400€ za svaku godinu radnog staža kod drugog Poslodavca .

Pod prosječnom mjesečnom zaradom zaposlenog iz st. 1 i 2 ovog člana podrazumijeva se osnovna zarada zaposlenog i uvećanje zarade po osnovu minulog rada (radnog staža).

Pod radnim stažom kod Poslodavca u smislu stava 1 i 2 ovog člana podrazumijeva se radni staž koji je zaposleni ostvario u Barskoj plovidbi AD Bar i radni staž ostvaren u AD „Prekookenska plovidba“ Bar.

Poreze i doprinose po osnovu isplate otpremnine snosi Poslodavac.

Kolektivni ugovor za zaposlene u Barskoj plovidbi AD Bar

Zaposlenom iz stava 1 i 2 ovog člana, radni odnos prestaje danom isplate otpremnine.

Član 48.

U slučaju prodaje većinskog paketa akcija ili davanja u zakup (koncesiju) djelova Društva, novi Poslodavac ne može u roku od 3 (tri) godine utvrđivati i iskazivati tehnološke viškove zaposlenih.

Izuzetno, novi Poslodavac iz člana 1 ovog Kolektivnog ugovora, može isplatiti zaposlenom otpremninu iz člana 47 st. 1 ili 2 i prije isteka roka od tri godine, ukoliko zaposleni da pismenu saglasnost da pristaje da mu na taj način prestane radni odnos.

IV ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

Član 49.

Ovim Kolektivnim ugovorom za zaposlene se utvrđuje:

1. zarada,
2. uvećana zarada,
3. naknada zarade,
4. druga primanja,
5. naknada povećanih troškova,
6. obračun zarade i naknade zarade.

1. Zarada

Član 50.

Zarada zaposlenog sastoji se od: zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

Član 51.

Osnovna zarada zaposlenog utvrđuje se množenjem najniže cijene rada u Društvu i odgovarajućih koeficijenata iz člana 54. ovog Kolektivnog ugovora.

Cijena rada radnog mjesta određuje se koeficijentom koji sadrži sledeće elemente: potrebnu stručnu spremu, složenost poslova, uslove rada, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Član 52.

Najniža cijena rada u Društvu utvrđuje se u procesu pregovaranja između ugovornih strana, polazeći od: ostvarenog prihoda, naplaćene realizacije, smanjenja troškova poslovanja, egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice i rasta troškova života.

Najniža cijena rada u Društvu na dan zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora iznosi neto **101,20 €**.

Ugovorne strane su saglasne da se o najnižoj cijeni rada u Društvu pregovara polugodišnje, shodno st. 1 ovog člana, s tim da povećanje najniže cijene rada ne može biti manje od procenta porasta troškova života u Crnoj Gori, a koji podatak objavljuje državni Zavod za statistiku.

Kolektivni ugovor za zaposlene u Barskoj plovidbi AD Bar

Član 53.

Za slučaj poremećaja u poslovanju: neostvarivanja planskih zadataka, zapadanja u poslovne i finansijske teškoće, poslovanja sa gubitkom i drugih poremećaja u poslovanju najniža cijena rada u Društvu, a u pregovorima ugovornih strana, se može umanjiti do 20%.

Umanjenje cijene rada iz st. 1 ovog člana može vremenski trajati najduže 3 mjeseca, a ugovorne strane su saglasne da, nakon stabilizacije nastalog poremećaja u poslovanju, poslodavac isplati zaposlenima umanjene iznose.

Član 54.

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje cijene rada zaposlenih po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova i to:

GRUPA POSLOVA	Zahtjev stručnosti Školska sprema-stepen	KOEFIKIJENT	
		Od	Do
I Grupa	Osnovna škola (NK)-I stepen	1,30	2,20
II Grupa	Osnovna škola (PK)-II stepen	1,70	2,90
III Grupa	KV-III stepen	2,10	3,60
IV Grupa	Srednja škola-IV stepen	2,45	3,70
V Grupa	VKV-Vstepen	3,05	3,80
VI Grupa	Viša škola-VI stepen	3,20	3,99
VII Grupa	Visoka škola-VII1 stepen	4,00	9,39
VIII Grupa	Stečena zvanja-magistri i doktori nauka-VII2,VIII stepen	5,00	10,00

Poslodavac će Aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta utvrditi za sva radna mjesta koeficijente za utvrđivanje cijene rada radnog mjesta u okvirima sadržanim u tabeli ovog člana.

Akt o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta kod Poslodavca uskladiće se sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora u roku od 60 dana od dana zaključenja ovog Kolektivnog ugovora.

Do donošenja akta o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta primjenjivaće se koeficijenti iz člana 7. Pravilnika o zaradama, naknadama zarada i ostalih primanja

Kolektivni ugovor za zaposlene u Barskoj plovidbi AD Bar

zaposlenih u Barskoj plovidbi AD Bar od 14. 05. 2007. godine, sa izmjenama i dopunama od 29. oktobra 2008. godine.

Član 55.

Po osnovu rezultata rada, odnosno urednog, blagovremenog i uspješno obavljenog radnog angažmana zaposlenog, Poslodavac može uvećati odnosno umanjiti mjesečnu zaradu zaposlenog u iznosu od 5-20% mjesečne zarade zaposlenog.

Odluku iz st. 1. ovog člana za zaposlene sa posebnim odgovornostima i ovlaštenjima (zaposlene koji sačinjavaju menadžerski tim) donosi Izvršni direktor neposredno, a za sve ostale zaposlene Izvršni direktor može donijeti Odluku po pismeno obrazloženom predlogu rukovodioca, odnosno Direktora sektora.

Član 56.

Pravo na zaradu, naknadu zarade i druga primanja pomoraca uređuje se Ugovorom o radu, shodno pravilima ITF.

Član 57.

Zarade Predsjednika i članova Odbora direktora utvrđuje Skupština akcionara.

Zarada Izvršnog direktora i Sekretara Društva utvrđuje se Ugovorom o radu zaključenim sa Odborom direktora Društva.

Zarada članova menadžerskog tima i drugih zaposlenih od posebnog značaja može se utvrditi posebnim Ugovorom koji ovi zaključuju sa Izvršnim direktorom (ugovorena zarada).

Poslodavac može zaključiti poseban Ugovor u kojem će se regulisati prava po osnovu rada Predsjednika i članova Odbora direktora u Društvu, Izvršnog direktora, Sekretara Društva i članova Managementa (Direktori Sektora).

Član 58.

Zarada pripravnika utvrđuje se tako što se najniža cijena rada u Društvu iz člana 52. ovog Kolektivnog ugovora množi sa koeficijentom i to:

1. za visoku stručnu spremu - koeficijent 3,694;
2. za višu stručnu spremu - koeficijent 2,56;
3. za srednju stručnu spremu - koeficijent 1,96.

2. Uvećanje zarade

Član 59.

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću.....40%;
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika.....50%;
- za prekovremeni rad.....50%;
- za rad u dvije smjene.....10%.

Član 60.

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu rada:

- do 10 godina za..... 0,5%;
- od 10 do 20 godina za 0,75%;
- preko 20 godina..... 1%.

3. Naknada zarade

Član 61.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini i u slučajevima utvrđenim Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

4. Druga primanja

4.1. Isplata regresa

Član 62.

Poslodavac isplaćuje zaposlenom regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od 3 (tri) najniže neto cijene rada utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom u Društvu, u mjesecu u kojem se vrši isplata.

4.2. Isplata zimnice

Član 63.

Poslodavac može zaposlenima isplatiti nadoknadu na ime zimnice.

Ukoliko poslodavac donese odluku o isplati zimnice zaposlenima, pravo na isplatu imaju svi zaposleni koji se na dan isplate nalaze u radnom odnosu kod Poslodavca.

4.3. Isplata otpremnine

Član 64.

Prilikom odlaska u penziju zaposlenom pripada naknada od 6 (šest) njegovih neto zarada za poslednji mjesec, ali ne manje od 4 (četiri) prosječne neto zarade kod Poslodavca ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

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

4.4. Isplata jubilarne nagrade

Član 65.

Za radni jubilej zaposleni dobija Jubilarnu nagradu.

Radnim jubilejom zaposlenog smatra se njegov rad u Društvu (uključujući i rad zaposlenog kod AD „Prekookeanska plovidba“ Bar) u trajanju od 10, 20, 30. i 39 (za žene 34) godina.

Poslodavac isplaćuje zaposlenom jubilarne nagrade i to:

- za 10 godina rada.....2 (dvije) prosječne zarade,
- za 20 godina rada.....2,5 (dvije i po) prosječne zarade,
- za 30 godina rada.....3 (tri) prosječne zarade,
- za 39 godina rada za muškarce
i 34 godine za žene.....3,5(tri i po) prosječne zarada.

Osnov za isplatu jubilarne nagrade je prosječna mjesečna neto zarada kod Poslodavca ostvarena u predhodnoj godini.

Jubilarna nagrada se isplaćuje na dan Društva, utvrđen Statutom.

4.5. Pomoć zaposlenima

Član 66.

Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici se obezbjeđuje pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 20 najnižih cijena rada;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno do 40 najnižih cijena rada;
- pomoći porodici u slučaju smrti zaposlenog - 30 najnižih cijena rada;
- smrti člana uže porodice supružnika i djece - 20 najnižih cijena rada;
- smrti roditelja – 6 najnižih cijena rada.

Pod najnižom cijenom rada podrazumijeva se najniža cijena rada u Crnoj Gori.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove porodice sprovodi direktor, odnosno izvršni direktor poslodavca u saradnji sa predsjednikom sindikata.

Pomoć iz st. 1 ovog člana može ostvarivati samo jedan član porodice zaposlen u Društvu.

Član 67.

Poslodavac će u slučaju smrti zaposlenog nastale usled povrede na radu kod Poslodavca stipendirati jedno njegovo dijete na redovnom školovanju.

Visina stipendije iz stava 1. ovog člana utvrđuje se za:

- osmogodišnje školovanje u visini od 60% najniže cijene rada kod Poslodavca,
- srednje obrazovanje u visini od 100% najniže cijene rada kod Poslodavca,
- više i visoko obrazovanje u visini od 200% najniže cijene rada kod Poslodavca.

4.6. Kolektivno osiguranje

Član 68.

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

5. Naknada povećanih troškova

5.1. Naknada za službeno putovanje

Član 69.

Za vrijeme službenog putovanja u zemlji, zaposlenom pripada dnevnicu u visini od 30% najniže cijene rada u CG, kao i putni troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu „de luxe“ kategorije, koji se priznaju u cjelini prema priloženom računu.

U zavisnosti od vremena provedenom na službenom putu, zaposleni ima pravo na punu dnevnicu za svakih 24 časa, kao i za ostatak vremena preko 12 do 24 časa i polovinu dnevnice za vrijeme preko 8, a do 12 časova.

Za dane kada je zaposleni na službenom putu s pravom na dnevnicu, nema pravo na naknadu za topli obrok.

Za vrijeme službenog putovanja u inostranstvu zaposleni ima pravo na dnevnicu i troškove u iznosu i na način propisan od strane nadležnog državnog organa.

Zaposleni je dužan da najkasnije za 7 dana, po završetku putovanja, opravda svoj putni nalog.

Ukoliko zaposleni, uz saglasnost Poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe (naznačeno u putnom nalogu), ima pravo na naknadu troškova u visini od 25% cijene jednog litra benzina po pređenom kilometru.

5.2. Naknada za dolazak i odlazak sa posla

Član 70.

Kada nije organizovan prevoz zaposlenih za dolazak i odlazak sa posla, zaposleni ima pravo na mjesečnu naknadu za putne troškove u visini cijene karte javnog prevoza (željezničkog ili autobuskog) od mjesta prebivališta, odnosno boravišta do mjesta sjedišta Društva.

5.3. Terenski dodatak

Član 71.

Pravo na terenski dodatak imaju zaposleni, shodno odredbama Granskog kolektivnog ugovora.

5.4. Naknada za ishranu

Član 72.

Zaposlenom se isplaćuje mjesečna nadoknada za ishranu u toku rada (topli obrok) u visini od 50% najniže cijene rada u Crnoj Gori.

Član 73.

Dnevnice, naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) i terenski dodatak međusobno se isključuju.

6. Obračun zarade i naknade zarade

Član 74.

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

1. mjesečnu zaradu zaposlenog;
2. uvećanja zarada po vrstama;
3. zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
4. naknadu zarade po vrstama;
5. druga primanja;
6. bruto zaradu;
7. iznos poreza na zaradu;
8. iznose plaćenih doprinosa;
9. neto zaradu;
10. obustave od neto zarade po vrstama;
11. neto zaradu za isplatu.

Zarade, odnosno naknade se isplaćuju u novcu.

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

Poslodavac je dužan zaposlenom isplatiti zaradu najkasnije do 10-og u tekućem mjesecu za protekli mjesec.

V ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 75.

Poslodavac je dužan da pitanja vezana za odgovornost zaposlenih sprovedi u skladu sa važećim zakonskim propisima, odredbama Opšteg kolektivnog ugovora i ovog Kolektivnog ugovora.

1. Disciplinska odgovornost

Član 76.

Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sledećih disciplinskih mjera:

1. novčana kazna i
2. prestanak radnog odnosa.

1.1. Lakše povrede radnih obaveza

Član 77.

Pored povreda radnih obaveza utvrđenih važećim propisima, kao povreda radnih obaveza za koje se izriče **novčana kazna** smatraju se:

1. neopravdano zakašnjenje na posao i odlazak sa posla prije isteka radnog vremena, bez odobrenja ovlašćenog lica, najmanje jedanput u toku mjeseca;
2. nekorektan i nepristojan odnos prema ostalim zaposlenim ili korisnicima usluga;
3. odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim;
4. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka, dokumenata, materijala i sredstava za rad;
5. nenošenje radnog odijela, ako je to predviđeno aktom Društva;
6. neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;
7. necjelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada;
8. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozija, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
9. neblagovremeno dostavljanje prijave o povredi na radu;
10. zloupotreba položaja i prekoračenje ovlašćenja;
11. zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
12. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada, kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
13. izazivanje nereda u radnim prostorijama;
14. javno iznošenje ili pronošenje neistine o Društvu, čime se šteti njegovom ugledu;
15. dolazak na rad u alkoholisanom stanju ili opijanje za vrijeme rada;
16. prouzrokovanje materijalne štete Društvu namjerno ili iz krajnje nepažnje u iznosu manjem od 1000 €;
17. ugrožavanje zdravlja zaposlenih ili drugih lica;
18. odbijanje izvršenja poslova i radnih naloga u redovnom ili produženom radnom vremenu ako za to ne postoje opravdani razlozi;

Kolektivni ugovor za zaposlene u Barskoj plovidbi AD Bar

19. upotreba sredstava ili materijala Društva za obavljanje nedozvoljenog rada za sebe ili drugoga;
20. protivpravno pribavljanje materijalne koristi za sebe ili drugog u vezi sa radom;
21. zloupotreba u cilju netačnog evidentiranja radnog vremena za sebe ili drugog;
22. nabavka robe bez ovlaštenja;
23. neopravdano izostajanje sa rada do pet radnih dana sa prekidima u roku tri mjeseca;
24. davanje lažnih podataka ili isprava u cilju obmane nadležnog Suda, organa Društva ili falsifikovanje isprave koja bi mogla uticati na ostvarivanje prava iz radnog odnosa;
25. davanje netačnih podataka kojima se zaposleni obmanjuju u pogledu njihovih prava;
26. naređivanje rada neispravnim sredstvima;
27. samovoljno napuštanje radnog mjesta, započetog posla i radnog zadatka;
28. sprečavanja kontrole;
29. prijetnja ili prinuda radi ostvarenja ličnih interesa;
30. nenošenje službenog oružja;
31. neovlašćeno izdavanje radnih naloga;
32. neopravdani propust zaposlenog da u roku od dva dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad obavijesti poslodavca;
33. neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka;
34. neprenošenje radnih iskustava na pripravnike, mlade radnike i druga lica koja se obučavaju u radu;
35. nedozvoljeno uzimanje ličnih stvari drugog radnika;
36. neopravdano neodazivanje pozivu ili izostajanje sa javne rasprave radnika koji je pozvan kao svjedok u postupku odgovornosti drugog radnika;
37. svaka druga povreda radne obaveze koja prema odredbama drugog akta predstavlja lakšu povredu radne obaveze.

Član 78.

Novčana kazna može se izreći za povrede radnih obaveza iz člana 77. ovog Kolektivnog ugovora, kao i za teže povrede radnih obaveza utvrđenih u članu 79. ovog Kolektivnog ugovora ukoliko se utvrdi odgovornost zaposlenog, a disciplinski organ nađe da nema mjesta izricanju disciplinske mjere prestanak radnog odnosa već se sa izricanjem novčane kazne može postići svrha kažnjavanja.

Novčana kazna se može izreći do 40 % akontacije mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od 1 do 6 mjeseci.

Novčana kazna se izvršava oduzimanjem od zarade iznosa predviđenog u Odluci o izricanju novčane kazne zaposlenog.

1.2. Teže povrede radnih obaveza

Član 79.

Mjera **prestanaka radnog odnosa** može se izreći zaposlenom zbog težih povreda radnih obaveza i to:

1. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;
2. odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz Ugovora o radu;
3. nezakonito raspolaganje sredstvima rada;

Kolektivni ugovor za zaposlene u Barskoj plovidbi AD Bar

4. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih materija;
5. zloupotreba položaja i prekoračenje ovlaštenja;
6. neopravdano izostajanje sa posla pet radnih dana uzastopno;
7. fizički napad na organizatore procesa rada ili korisnike usluga;
8. svjesno zaključivanje nepovoljnih Ugovora za Društvo;
9. neopravdano uništavanje finansijske, tehničke, pravne ili druge dokumentacije;
10. svaka radnja na radu ili u vezi sa radom koja predstavlja krivično djelo;
11. odbijanje zaposlenog koji je zatečen u stanju alkoholisanosti ili drugog narkotičnog sredstva da se udalji sa radnog mjesta iz Društva;
12. namjerno i svjesno sačinjavanje i ovjera netačnog radnog naloga ili obračuna zarade;
13. zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
14. izazivanja nereda i učestvovanja u tuči u prostorijama ili neposrednoj blizini Društva za vrijeme radnog vremena;
15. neizvršavanje pravosnažnih Odluka;
16. nezakonito useljenje u stan ili prostorije Društva;
17. samovoljno napuštanje radnog mjesta više od dva puta u toku mjeseca, bez odobrenja ovlaštenog radnika;
18. dovodjenje ovlaštenog lica u Društvo u zabludu da svojim potpisom ili pečatom ovjeri nešto što je neistinito;
19. zloupotreba radne obaveze u namjeri da se za sebe ili drugog pribavi imovinska korist ili drugome nanese šteta;
20. falsifikovanje Zapisnika, Odluka i drugih akata Društva;
21. pronevjera ili krađa imovine Društva;
22. nošenje oružja ili opasnog oruđa na radnom mjestu, osim od strane službenih lica koja vrše poslove obezbjeđenja;
23. dostavljanje neistinitih podataka o stručnoj spremi prilikom zasnivanja ili u toku trajanja radnog odnosa;
24. prouzrokovanje znatne materijalne štete Društvo, namjerno ili iz krajnje nepažnje, u iznosu većem od 1000 €;
25. 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;
26. odbijanje zaposlenog da izvrši nalog Poslodavca izdat radi obezbjeđenja minimuma procesa rada;
27. onemogućavanje radnika da izvrši uvid u isprave, knjige i dokumenta Društva ako je taj uvid potreban za ostvarivanje njegovih prava;
28. neopravdano odbijanje zaposlenih provjeri radnih i stručnih sposobnosti u skladu sa važećim propisima;
29. prijetnja ili prinuda radi ostvarenja ličnih interesa;
30. neovlašćeno izdavanje radnih naloga;
31. neosnovano podnošenje disciplinskih prijava od strane pretpostavljenih, a u cilju šikaniranja i netrpeljivosti po bilo kojoj osnovi;
32. svaka druga povreda radne i druge obaveze koja prema drugim opštim aktima predstavlja težu povredu radne obaveze.

Član 80.

Mjera prestanka radnog odnosa se izvršava tako što se radnik razrješava dužnosti danom uručenja konačne Odluke o prestanku radnog odnosa u Društvu.

1.3. Disciplinski organi

Član 81.

Disciplinski organi su:

1. Izvršni direktor i
2. Odbor direktora.

Izvršni direktor može svoje ovlaštenje za vođenje disciplinskog postupka prenijeti na drugog zaposlenog.

Član 82.

O odgovornosti Izvršnog direktora odlučuje Odbor direktora.

Inspektor rada ili predstavnik Sindikata može, ako ocijeni da je Izvršni direktor prekoračio svoja ovlaštenja i počinio povredu radne obaveze, da podnese zahtjev za utvrđivanje njegove odgovornosti.

Za vođenje disciplinskog postupka protiv Izvršnog direktora, Odbor direktora imenuje neparan broj članova Odbora direktora.

1.4. Sindikat u postupku

Član 83.

Poslodavac je dužan da:

- Dostavi Sindikatu zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka;
- Omogući Sindikatu učešće u disciplinskom postupku;
- Omogući Sindikatu da zastupa zaposlenog na njegov zahtjev odnosno pristanak;
- Obavezno razmotri mišljenje Sindikata u disciplinskom postupku;
- Obavijesti Sindikat o zakazivanju rasprave i predmetu raspravljanja;
- Dostavi Sindikatu Odluku o izrečenoj disciplinskoj mjeri.

1.5. Evidencija izrečenih mjera

Član 84.

Evidenciju o izrečenim disciplinskim mjerama vodi stručna služba kod Poslodavca i ista sadrži: lične podatke radnika, izrečenu mjeru, broj Odluke, datum pravosnažnosti, datum uručenja Odluke, dan konačnosti, podatke o izvršenju mjere, da li je protiv Odluke vođen sudski spor i kakvu je Odluku Sud donio, kao i datum brisanja mjere iz evidencije.

Izrečena mjera se briše iz evidencije ako radnik, u roku od dvije godine, od dana pravosnažnosti Odluke kojom je izrečena novčana kazna, ne učini povredu radne obaveze.

1.6. Disciplinski postupak i suspenzija

Član 85.

Povrede radnih obaveza, organi i postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza, privremeno udaljenje zaposlenog sa rada, odnosno sa radnog mjesta (suspenzija), na imperativan način, uređeno je Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

2. Materijalna odgovornost zaposlenih

Član 86.

Materijalna odgovornost zaposlenih, na imperativan način je uređena Zakonom o radu i drugim Zakonima, pa će se ugovorne strane u svemu pridržavati zakonskih odredbi i odredbi opštih akata vezanih za materijalnu odgovornost.

VI ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 87.

O pravima i obavezama iz rada i po osnovu rada odlučuje Izvršni direktor ili od njega ovlašćeno lice u skladu sa Zakonom, Opštim, Granskim, ovim Kolektivnim ugovorom i aktima Društva.

Zaštitu svojih prava, shodno Zakonu zaposleni može ostvarivati pred nadležnim Sudom, inspekcijom rada ili arbitrom odnosno miriteljem.

1. Mirno rješavanje radnih sporova i pravo na miritelja i arbitra

Član 88.

Zaposleni i poslodavac (strane u sporu) mogu rješavanje spora koji nastaje iz rada i po osnovu rada (u daljem tekstu: individualni radni spor) povjeriti arbitru.

Rješavanje sporova koji nastanu u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna ovog kolektivnog ugovora može se povjeriti miritelju.

Postupak mirnog rješavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova vodi se u skladu sa Zakonom.

2. Pravo zaposlenih na štrajk

Član 89.

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

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme koji su utvrđeni Zakonom o štrajku.

Član 90.

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

3. Informisanje zaposlenih

Član 91.

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 Društva, isticanjem na Oglasnoj tabli Društva i neposrednim dostavljanjem informacija (Odluka, Rješenja i sl.) zaposlenom, a kao oblik informisanja mogu se koristiti i radni sastanci zaposlenih i sastanci članova Sindikata i njegovih organa.

4. Uslovi za rad Sindikata

Član 92.

Poslodavac će, na zahtjev Sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog predstavnika, s tim što zarade, naknade i ostala primanja padaju na teret Poslodavca.

Poslodavac i Sindikat će međusobna prava i obaveze iz stava 1. ovog člana bliže urediti pismenim Ugovorom, odnosno Sporazumom.

Član 93.

Poslodavac prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno naknade zarade zaposlenog, koji je član Sindikata, u skladu sa članom 65. Opšteg kolektivnog ugovora, na žiro – račun posebnog fonda, uplaćuje iznos od 0,2 % na obračunate bruto zarade koji se, kao povećan trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova koristi za prevenciju rada invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih, kao i investicije iz tog osnova.

Član 94.

Poslodavac je saglasan da uz uplatu mjesečnih zarada zaposlenima, uplaćuje sredstva u visini od 0,8 % na obračunate bruto zarade zaposlenog, koji je član Sindikata, na račun Sindikalne organizacije kojima se finansiraju sindikalne aktivnosti.

Član 95.

Za sve ostalo vezano za uslove za rad Sindikata, a što nije regulisano ovim Kolektivnim ugovorom, neposredno će se primjenjivati imperativni propisi Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora.

VII STAMBENA PITANJA

Član 96.

Ugovorne strane su saglasne da se Opštim aktom o rješavanju stambenih potreba zaposlenih u Društvu uređuju način i postupak rješavanja stambenih potreba zaposlenih.

VIII RJEŠAVANJE SPOROVA U PRIMJENI KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 97.

Sporovi koji nastanu u primjeni ovog Kolektivnog ugovora, rješavaće se pred arbitražom i nadležnim Sudom.

Kolektivni ugovor za zaposlene u Barskoj plovidbi AD Bar

Učesnici u zaključivanju ovog Kolektivnog ugovora će, u roku od 15 dana od nastanka spora u primjeni Kolektivnog ugovora, obrazovati arbitražu, čiji je zadatak da riješi nastali spor.

Član 98.

Arbitraža može biti stalna ili se obrazovati pojedinačno, za svaki nastali spor.

Ugovorne strane obrazuju arbitražno vijeće od po jednog predstavnika ugovornih strana i jednog neutralnog člana iz kategorije stručnjaka za oblast koji je predmet spora, kojeg određuju sporazumno, a koji je istovremeno i Predsjednik arbitražnog vijeća.

Član 99.

Posebnim aktom koji donosi arbitražno vijeće bliže se uređuje način rada i odlučivanje arbitražnog vijeća.

Arbitražno vijeće donosi Odluku o spornom pitanju u roku od 15 dana od dana obrazovanja.

Arbitražno vijeće donosi Odluku većinom glasova svih članova.

Odluka arbitražnog vijeća je konačna, ima snagu poravnjanja i obavezuje učesnike u zaključivanju ovog Kolektivnog ugovora.

Član 100.

Učesnici ovog Kolektivnog ugovora će troškove angažovanja arbitražnog vijeća snositi solidarno.

IX SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 101.

Sprovođenje ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

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

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

Odbor iz ovog člana dužan je da najmanje na 6 mjeseci daje pismene informacije o sprovođenju ovog Ugovora.

Član 102.

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj Ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom Kolektivnog ugovora.

Otkaz ovog Ugovora daje se u pismenoj formi i isti sadrži obrazloženje sa predlogom novih odredbi.

U slučaju otkaza, ovaj Ugovor se primjenjuje do zaključenja novog Ugovora, a najduže godinu dana od dana podnošenja otkaza.

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

X PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 103.

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se Aneksom na način i po postupku predviđenim za njegovo donošenje.

Član 104.

Danom zaključenja ovog Ugovora prestaju da važe: Pravilnik o radnim odnosima Barske plovidbe AD Bar od 29. 11. 2002. godine, Pravilnik o zaradama, naknadama zarada i ostalih primanja zaposlenih u Barskoj plovidbi AD Bar od 14. 05. 2007. godine i Pravilnik o disciplinskoj i materijalnoj odgovornosti zaposlenih u Barskoj plovidbi AD Bar od 12. 03. 2006. godine.

Član 105.

Ako su neke odredbe ovog Kolektivnog ugovora suprotne Zakonu, Opštem, odnosno Posebnom (Granskom) kolektivnom ugovoru, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona, Opšteg, odnosno Granskog kolektivnog ugovora.

Na pitanja koja nijesu uređena ovim Kolektivnim ugovorom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona i Opšteg, odnosno Granskog kolektivnog ugovora.

Član 106.

Poslodavac će ostale Opšte akte uskladiti sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Član 107.

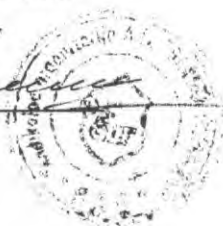
Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu 8-og dana od dana objavljivanja na Oglasnoj tabli Poslodavca da je Kolektivni ugovor zaključen, a primjenjivaće se danom stupanja na snagu.

U Baru, 25. decembra 2008. godine

ZA I U IME SINDIKATA

Predsjednik Sindikata


Rade Radoman



ZA I U IME POSLODAVCA

Predsjednik Odbora direktora


Radovan Orlandić



BARSKA PLOVIDBA AD BAR

Br: OD/LVI-7

Bar, 23. decembar 2010.

Na osnovu čl. 44 Zakona o privrednim društvima i čl. 35 i 38 Statuta Barske plovidbe AD Bar, čl. 53. st. 3 Kolektivnog ugovora Društva, Odbor direktora Barske plovidbe AD Bar, na svojoj LVI sjednici, održanoj 23. decembra 2010. g., donio je sljedeću

ODLUKU

o usvajanju izmjena Kolektivnog ugovora

1. Odbor direktora Barske plovidbe AD Bar, usvaja prijedloge za izmjenu čl. 47 st. 1 i čl. 52. st. 2 Kolektivnog ugovora Društva, kako su navedeni u obrazloženju, osnovu čega će se sačiniti Aneks Kolektivnog ugovora Društva.
2. Ovlašćuje se Predsjednik Odbora direktora da, na osnovu ove Odluke, potpiše Aneks Kolektivnog ugovora i isti dostavi Predsjedniku Sindikata Društva na potpis.
3. Ova Odluka stupa na snagu danom donošenja.

Obrazloženje

Zahtjevom od 16. novembra 2010. g., dostavljenim od strane Finansijskog direktora Društva, predložena je izmjena čl. 52, st. 2 Kolektivnog ugovora Društva, koji treba da glasi: „Najniža cijena rada u Društvu na dan 1. 11. 2010. godine iznosi 112,65 €“.

Navedena izmjena obaveza je Poslodavca po osnovu usklađivanja najniže cijene rada i rezultat je zbirnog povećanja najniže cijene rada za 5% - rast troškova života, linearnog povećanja zaposlenima po 50,00 € kao i povećanja neto osnovice po osnovu smanjenja poreza sa 12% na 9%, tj. sa 101,20 € na 112,65 €.

Na LVI sjednici OD, shodno prijedlogu Sindikata Društva, usvojena je izmjena čl. 47 st. 1. Kolektivnog ugovora, prihvatanjem sljedeće formulacije odnosno stava: „18 (osamnaest) mjesečnih bruto zarada zaposlenog ili 18 (osamnaest) prosječnih bruto mjesečnih zarada u Društvu, ako je povoljnije za zaposlenog, ostvarenih u posljednjem mjesecu“.

Iz navedenih razloga odlučeno je kao u Dispozitivu.

Predsjednik Odbora direktora



Dostavljeno:

- 1 x Kadrovskom sektoru
- 1 x Finansijskom sektoru
- 1 x Sindikatu društva
- 1 x A/a.

BARSKA PLOVIDBA AD BAR

Br: OD/LIX-6/2-II

Bar, 29. jul 2011.

Na osnovu čl. 103 Kolektivnog ugovora Barske plovidbe AD Bar, Sindikalna organizacija Barske plovidbe AD Bar, koju zastupa gospodin Rade Radoman, Predsjednik Sindikata Društva (u daljem tekstu: Sindikat), s jedne strane i poslodavac Barska plovidba AD Bar iz Bara, koga zastupa gospodin Milan Vučinić, Predsjednik Odbora direktora Društva (u daljem tekstu: Poslodavac), s druge strane, nakon usaglašavanja pregovora, dana 29. jula 2011. godine, u Baru, *zaključuju sljedeći*

ANEKS

Kolektivnog ugovora

Član 1.

Član 52. st. 2 Kolektivnog ugovora Barske plovidbe AD Bar se mijenja i glasi:
»Najniža cijena rada u Društvu na dan 12.07.2011. godine iznosi **115,92 €**«.

Član 2.

Član 66. Kolektivnog ugovora se mijenja i glasi:

»Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici se obezbjeđuje pomoć u slučaju:

duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 1.100,00 €.

- *nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove porodice do visine izdatka za ove najmjene, odnosno do 2.200,00 €.*

- *pomoći porodici u slučaju smrti zaposlenog – 1.650,00 €.*

- *smrti člana uže porodice supružnika i djece – 1.100,00 €.*

- *smrti roditelja – 330,00 €.*

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove porodice sprovodi direktor, odnosno Izvršni direktor Poslodavca u saradnji sa Predsjednikom Sindikata.

Pomoć iz st. 1 ovog člana može ostvarivati samo jedan član porodice zaposlen u Društvu«.

Član 3.

Stav 1. člana 69. Kolektivnog ugovora mijenja se i glasi:

»Za vrijeme službenog putovanja u zemlji, zaposlenom pripada dnevnicu u visini od 20% od obračunske vrijednosti koeficijenta (90,00 €), kao i putni troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu »de luxe« kategorije, koji se priznaju u cjelini prema priloženom računu«.

Član 4.

Član 72. Kolektivnog ugovora se mijenja i glasi:

»Mjesečna nadokanada za ishranu u toku rada (topli obrok) se obračunava u skladu sa članom 6. Sporazuma o utvrđivanju obračunske vrijednosti koeficijenta i startnog dijela zarade u bruto iznosima (Sl. list CG br. 80/10):«

Član 5.

Ostale odredbe *Kolektivnog ugovora* ostaju nepromijenjene.

Član 6.

Ovaj Annex stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 12. 7. 2011. godine.

U Baru, 29. jula 2011. g.

ZA I U IME POSLODAVCA

Predsjednik Odbora direktora




Milan Vučinić



ZA I U IME SINDIKATA

Predsjednik Sindikata



Rade Radoman

BARSKA PLOVIDBA AD BAR

Br.: OD/CXX

Bar, 26.07.2016.godine

Na osnovu čl.103 Kolektivnog ugovora Barske plovidbe AD Bar, Sindikalna organizacija Barske plovidbe AD Bar, koju zastupa g-din Miodrag Marović, Predsjednik Sindikata Društva (u daljem tekstu: Sindikat), s jedne strane i poslodavac Barska plovidba AD Bar iz Bara, koga zastupa g-din Radovan Orlandić, Predsjednik Odbora direktora Društva (u daljem tekstu: Poslodavac), s druge strane, nakon usaglašenih pregovora, dana 26.07.2016.godine, u Baru, zaključuju sljedeći

ANEKS

Kolektivnog ugovora

Član 1

Član 52. stav 2 Kolektivnog ugovora Barske plovidbe AD Bar se mijenja i glasi: "Najniža cijena rada u Društvu na dan 01.07.2016.godine iznosi 117,00 €".

Član 2

Ostale odredbe Kolektivnog ugovora ostaju nepromijenjene.

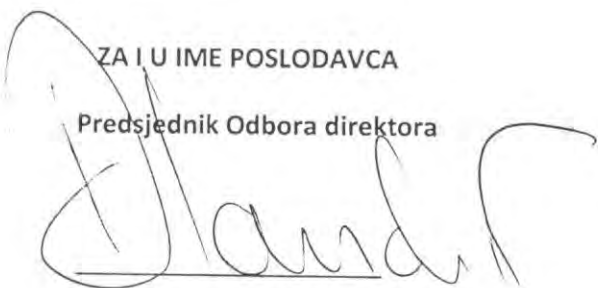
Član 3

Ovaj Aneks stupa na snagu danom potpisivanja, a primjenjuje se od 01.07.2016.godine.

U Baru 26.07.2016.godine

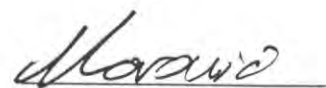
ZA I U IME POSLODAVCA

Predsjednik Odbora direktora



ZA I U IME SINDIKATA

Predsjednik Sindikata



"BARSKA PLOVIDBA" AD BAR
Br.: OD/210 - 2 a
Bar, 20.10.2020 godine



Na osnovu člana 103 Kolektivnog ugovora "Barska plovidba" AD Bar, Sindikalna organizacija "Barska plovidba" AD Bar koju zastupa Jadranka Dajković predsjednik Sindikata Društva (u daljem tekstu: Sindikat) s jedne strane i poslodavac "Barska plovidba" AD Bar koga zastupa Capt Ljubomir Kočović predsjednik Odbora direktora (u daljem tekstu; Poslodavac) s druge strane, nakon usaglašenih pregovora, zaključuju sljedeći:

IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA

"Barska plovidba" AD Bar

Član I

Mjenja se član 54 Kolektivnog ugovora "Barska plovidba" AD Bar koji glasi:

- **Zavisno od nivoa kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla, utvrđeni su koeficijenti složenosti poslova za radna mjesta kako slijedi:**

<i>Radno mjesto</i>	<i>Koeficijent</i>	<i>Broj izvršilaca</i>
---------------------	--------------------	------------------------

KABINET IZVRŠNOG DIREKTORA

Izvršni direktor	Prema ugovoru	1
Sekretar Društva	Prema ugovoru	1
Zamjenik Izvršnog direktora	7.152	1
Oficir za bezbjednost i menadžer sigurnosti (DPA/CSO)	6.862	1

KOMERCIJALNI SEKTOR

Direktor Komercijalnog sektora	6.862	1
--------------------------------	-------	---

Služba za gazdovanje poslovnim prostorom

Šef službe za gazdovanje poslovnim prostorom	4.994	1
--	-------	---

Služba marketinga

Šef službe marketinga	4.994	1
-----------------------	-------	---

TEHNIČKI SEKTOR

Direktor Tehničkog sektora	6.862	1
Tehnički inspektor	5.594	1

Nabavna služba u tehničkom sektoru

Šef nabavne službe	4.994	1
--------------------	-------	---

KADROVSKI SEKTOR

Direktor Kadrovskog sektora	6.862	1
Referent za radne odnose i ukrcaj pomoraca	4.494	1

FINANSIJSKI SEKTOR

Direktor Finansijskog sektora	6.862	1
Samostalni referent u Finansijskom sektoru	4.494	1
Referent u finansijskoj operativi	3.694	1
Blagajnik	2.994	1

Služba knjigovodstva

Šef knjigovodstva	6.451	1
Kontista - bilansista	4.494	1
Knjigovođa - konter	3.544	1

SEKTOR ZA PRAVNE I OPŠTE POSLOVE

Direktor sektora za pravne i opšte poslove	6.862	1
--	-------	---

Pravna služba

Šef pravne službe	4.994	1
Samostalni pravni referent za poslove zastupanja i poslove statusnih pitanja	4.494	1

Opšta služba

Šef opšte službe	4.994	1
Prevodilac engleskog jezika	4.494	1
Arhivar	2.994	1
Domar	2.744	1
Spremačica	2.074	2
Coffee kuvarica	2.074	1

SEKTOR ZA PUTNIČKI I ROJNI PROMET

Direktor sektora za putnički i robni promet	6.862	1
---	-------	---

Služba kontrole

Šef službe kontrole	4.994	1
Kontrolor dokumentacije prometa putnika i tereta	3.694	1

Šalterska služba

Šef šalterske službe	4.994	1
Prevodilac italijanskog jezika - korespodent	4.494	1
Referent prodaje-šalterski radnik (putnički saobraćaj)	4.494	3
Referent prodaje - šalterski radnik (teretni saobraćaj)	2.994	1

Služba za agentiranje

Šef službe za agentiranje	4.994	1
Referent za snabdijevanje brodova (shipchandler)	4.494	1

Free shop

Prodavač - računopolagač	3.694	1
--------------------------	-------	---

Član II

Ostale odredbe Kolektivnog ugovora ostaju nepromjenjene.

Član III

Ovaj Aneks Kolektivnog ugovora stupa na snagu danom potpisivanja.

U Baru 20.10.2020 godine

POSLODAVAC

Predsjednik Odbora direktora

capt Ljubomir Kočović



SINDIKAT

Predsjednik Sindikata

Jadranka Dajković

