

A.D. "MARINA"  
Broj: 1381..  
BAR, 30.12.2020. god.

## AD MARINA BAR



# KOLEKTIVNI UGOVOR

---

Bar, decembar 2020. godine

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

Na osnovu člana 181, 182, 183, 184, 185 i 187 Zakona o radu („Sl. list CG“ br.74/19), Opšteg kolektivnog ugovora („Sl.list CG“ br.14/14, 39/16, 40/18, 37/19 i 74/19) i člana 55. Statuta AD „Marina“ Bar (prečišćeni tekst od 29.06.2018.godine), Sindikalna organizacija AD „Marina“ Bar, koju zastupa Predsjednica Tatjana Vukčević ( u daljem tekstu: Sindikat), s jedne strane i Poslodavac AD Marina Bar, koga zastupa Radovan Orlandić, Izvršni direktor AD „Marina“ Bar (u daljem tekstu: Poslodavac), po Odluci Odbora direktora br.OD/169-1 od 30.12. 2020.godine, zaključuju sljedeći

# 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, odgovornost zaposlenih, prestanak radnog odnosa), 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 nisu uređene ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu 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.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da, prije promjene poslodavca, u saradnji sa Sindikatom, preduzmu mjere u cilju ublažavanja socijalno ekonomskih posljedica na položaj zaposlenih.

U slučajevima gdje su drugim aktima poslodavaca 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 zaključi Ugovor o radu sa licem koje ispunjava opšte uslove utvrđene Zakonom i posebne uslove utvrđene Zakonom o radu, drugim propisima i Aktom o sistematizaciji radnih mjesta poslodavca.

Ugovor o radu se ne može zaključiti ukoliko postoje smetnje za zasnivanje radnog odnosa predviđene Zakonom o radu i drugim propisima.

Aktom o sistematizaciji iz stava 1 ovog člana, utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i stepen stručne spremlje, 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 prijave, 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 prijave na oglas, te da u roku od 45 dana od isteka roka za podnošenje prijave obavijesti učesnike oglasa o izboru kandidata.

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.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

### 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.

Poslodavac prethodnik je dužan da, o prenošenju Ugovora o radu, najkasnije 15 dana prije preuzimanja, obavijesti sve zaposlene čiji se ugovori prenose i pozove ih da se u roku od osam 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, u ostavljenom roku ne izjasni da prihvata prenos, poslodavac prethodnik može zaposlenom otkazati Ugovor o radu, uz isplatu otpremnine iz člana 72 ovog Ugovora.

## **2. Prethodno provjeravanje radnih i stručnih sposobnosti**

### Član 10

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

Prethodna 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

Prethodno 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 prethodnom provjeravanju ne pokaže zadovoljavajuće rezultate, smatraće se da ne ispunjava uslove za rad na tom radnom mjestu.

## **3. Probni rad**

### Član 12

Probni rad se može 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.

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.

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.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

### **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**

Pripravnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, radi osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova i radnih zadataka u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

### **Član 16**

Ugovor o radu sa pripravnikom zaključuje se na određeno vrijeme.

Pripravnički staž traje:

- Za pripravnike sa VI i VII nivoom kvalifikacije – 9 mjeseci;
- Za pripravnike sa ostalim nivoima kvalifikacije - 6 mjeseci.

## **5. Stručno osposobljavanje**

### **Član 17**

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.

Zaposleni je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom

## **6. Raspoređivanje zaposlenih**

### **Član 18**

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

Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada (aneks ugovora) na način i pod uslovima predviđenim Zakonom.

## **7. Radno vrijeme**

### *7.1. Puno radno vrijeme*

### **Član 19**

Puno radno vrijeme zaposlenih iznosi 40 sati u radnoj nedjelji.

Poslodavac može da uvede puno radno vrijeme kraće od 40 sati u radnoj nedjelji kada se zbog unapređenja tehnologije i organizacije rada i/ili uvođenja višesmjenskog rada može uspješno poslovati. Odluku o uvođenju punog radnog vremena kraćeg od 40 sati donosi Izvršni direktor.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

### **Član 20**

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.

#### *7.2. Skraćeno radno vrijeme*

### **Član 21**

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 sati u radnoj nedjelji.

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.

#### *7.3. Nepuno radno vrijeme*

### **Član 22**

Ugovor o radu može se zaključiti sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od jedne četvrtine (10 sati) 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.

#### *7.4. Prekovremeni rad*

### **Član 23**

Rad duži od punog radnog vremena je prekovremeni rad i može da se uvede u slučajevima i pod uslovima utvrđenim Zakonom, Opštim i Granskim 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.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

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

### **Član 24**

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

### **Član 25**

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

#### *7.5. Preraspodjela radnog vremena*

### **Član 26**

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 sati dnevno, a u ostalim periodima godine kraće od 8 sati dnevno, s tim da ukupno radno vrijeme zaposlenog, u prosjeku, ne bude duže od 40 sati 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 sati rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme, u ukupni godišnji fond sati i priznaju u radni staž, a ostatak sati rada da mu se računa kao sati prekovremenog rada.

## **8. Odmori i odsustva**

### **Član 27**

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

#### *8.1. Godišnji odmor*

### **Član 28**

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20, ali ne više od 30 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 koji radi skraćeno radno vrijeme ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

Zaposleni koji radi šest radnih dana i zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se broj radnih dana iz stavova 1, 2, 3 i 4 ovog člana uvećava na osnovu kriterijuma:

- složenost poslova,
- dužina radnog staža,
- uslovi rada,
- posebni socijalni i zdravstveni uslovi.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

### **Član 29**

Prema mjerilima iz člana 28 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, VII, VI i V nivo kvalifikacija (VIII, VII, VI i V stepen stručne spreme) ..... 4 radna dana;
  - za zaposlene koji rade na radnim mjestima za koje je propisan IV, III, II i I nivo kvalifikacija (IV, III, II i I stepen stručne spreme).....3 radna dana;
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:
  - roditelju sa djetetom sa smetnjama u razvoju ili invaliditetom, samohranom roditelju sa djetetom do 15 godina života, invalidu rada.....5 radnih dana;
  - roditelju sa djetetom do 14 godina života .....4 radna dana;

Dužina godišnjeg odmora pojedinog zaposlenog utvrđuje se na taj način što se na 20 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 30**

Osnovi i mjerila za određivanje godišnjeg odmora primjenjuju se prema stanju 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 31**

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

Plan korišćenja godišnjih odmora utvrđuje se početkom godine, a najkasnije do 30. aprila tekuće godine.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora izdaje Izvršni direktor poslodavca ili lice od njega ovlašćeno i to najkasnije 30 dana prije vremena određenog za njegovo korišćenje.

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

Izuzetno od stava 4 ovog člana, u slučaju više sile, saglasnost nije potrebna.

### **Član 32**

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

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se državni i vjerski praznici koji su neradni dani u skladu sa Zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.



## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodijskog, odnosno roditeljskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

### 8.2. Plaćeno odsustvo

#### Član 33

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

- smrti člana uže porodice (bračnog druga, djeteta, roditelja, brata, sestre) ..... 7 radnih dana;
- teške bolesti člana uže porodice..... 7 radnih dana;
- zaključenja braka..... 5 radnih dana;
- njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja..... 5 radnih dana;
- rođenja djeteta..... 3 radna dana;
- zaštite i otklanjanja posljedica 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.
- smrti člana šire porodice zaključno sa četvrtim stepenom srodstva ..... 2 radna dana;

Plaćeno odsustvo se koristi u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Zaposleni podnosi dokaz o odsutnosti, osim ako je razlog opšte poznat.

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 34

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.

### 8.3. Neplaćeno odsustvo

#### Član 35

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;

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

- Učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama;
- Gradnje ili renoviranja porodične kuće ili stana;
- Stručnog usavršavanja
- U drugim slučajevima kad postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.

Zaposleni podnosi dokaz o odsutnosti, osim ako je razlog opšte poznat.

Poslodavac može, na zahtjev zaposlenog, omogućiti neplaćeno odsustvo duže od 30 radnih dana ukoliko se time ne remeti proces rada.

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

### **III ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA**

#### **1. Zarada**

##### **Član 36**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa Zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

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

Bruto zarada zaposlenog za obavljene 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.

Zarada se zaposlenom isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

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

##### **Član 37**

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- osnovne zarade;
- posebnog dijela zarade;
- dodataka na osnovnu zaradu

#### *1.1. Osnovna zarada*

##### **Član 38**

Osnovna zarada je zarada koju zaposleni ostvari za puno radno vrijeme, odnosno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom i standardni radni učinak, u propisanim uslovima rada.

Osnovna zarada se dobija množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđena na nivou Društva pomnoži sa koeficijentom složenosti poslova, iz čl.40, ako posebnim zakonom nije drugačije predviđeno.

##### **Član 39**

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 80% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

Naknada iz stava 2 ovog člana može da se isplati najduže četiri mjeseca u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori.

### Član 40

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

Akt o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta uskladit će se u roku od 60 (šezdeset) dana od dana zaključenja ovog Kolektivnog ugovora.

Nivoi i podnivoi kvalifikacija	Kvalifikacija obrazovanja	Koeficijent složenosti	
		Od	Do
I	Osnovna škola	1,30	2,20
II	Niže stručno obrazovanje (120 kredita)	1,70	2,90
III	Srednje stručno obrazovanje (180 kredita)	2,10	3,60
IV	Srednje stručno obrazovanje (240 kredita)	2,45	3,70
V	Više stručno obrazovanje (120 kredita)	3,05	3,80
VI	Visoko stručno obrazovanje (180 kredita)	3,20	3,99
VII-1	Visoko stručno obrazovanje (240 kredita)	4,00	9,39
VII-2 VIII	Akadska zvanja-magistri i doktori	5,00	10,00

### Član 41

Odbor direktora posebnim ugovorom uređuje zaradu Izvršnog direktora i Sekretara Društva. Zarada zaposlenih sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima i na radnim mjestima od posebnog značaja, koja su definisana Aktom o sistematizaciji radnih mjesta, utvrđuje se posebnim ugovorom koji zaključuju sa izvršnim direktorom uz saglasnost Odbora direktora.

### Član 42

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

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

### **Član 43**

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

#### *1.2. Posebni dio zarade*

### **Član 44**

Posebni dio zarade u bruto iznosu je dio zarade koji 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 utvrđene na nivou Crne Gore.

#### *1.3. Dodaci na osnovnu zaradu*

### **Član 45**

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po satu:

- za rad noću..... 40%;
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika.....150%
- za prekovremeni rad..... 50%;

### **Član 46**

Osnovna 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%.

### **Član 47**

Poslodavac može na predlog rukovodioca, uz suglasnost direktora sektora, zaposlenog ili grupu zaposlenih stimulisati uvećanjem zarade do 30%, po osnovu rezultata rada, odnosno urednog, blagovremenog i uspješno obavljenog radnog angažmana zaposlenog, posebne efikasnosti u radu, povećanog obima posla, te dodatnog angažovanja zbog nepopunjenosti radnih mjesta.

Odluku iz stava 1 ovog člana za zaposlene sa posebnim odgovornostima i ovlašćenjima donosi Izvršni direktor neposredno, u skladu sa Zakonom, a za sve ostale zaposlene Izvršni direktor može donijeti Odluku po pismeno obrazloženom prijedlogu rukovodioca.

## **2. Naknada zarade**

### **Član 48**

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

#### **Član 49**

##### *Naknada povećanih troškova*

Za vrijeme službenog putovanja u zemlji, zaposlenom pripada dnevnicu u visini od 20% od obračunske vrijednosti koeficijenta za organe državne uprave, 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.

#### **Član 50**

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 autobusnog ) od mjesta prebivališta, odnosno boravišta do mjesta sjedišta Društva.

### **3. Druga primanja**

#### *3.1. Isplata zimnice*

#### **Član 51**

Poslodavac može isplatiti zaposlenima nadoknadu na ime zimnice u visini od 60% od prosječne zarade u Društvu ostvarene u prethodnoj godini.

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.

#### *3.2. Isplata otpremnine prilikom odlaska u penziju*

#### **Član 52**

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

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

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

### 3.3. Isplata jubilarnih nagrada

#### **Član 53**

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 35 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 35 godina rada ..... 3,5 (tri i po) prosječne zarade.

Osnov za isplatu jubilarne nagrade je prosječna mjesečna neto zarada kod poslodavca ostvarena u prethodnoj godini.

Jubilarna nagrada se isplaćuje na Dan Društva, utvrđen Statutom.

### 3.4. Pomoć zaposlenima

#### **Član 54**

Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici se obezbjeđuje pomoć u slučaju:

- rođenja djeteta – 300 eura;
- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice – u iznosu do 1500 eura;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove porodice do visine izdataka za ove namjene, a koji iznos ne može preći iznos od 2000 eura;
- smrti člana uže porodice – 1500 eura;
- pomoći porodici u slučaju smrti zaposlenog - 2000 eura.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove porodice, sprovodi Izvršni direktor poslodavca u saradnji sa Predsjednikom sindikata, na osnovu priložene dokumentacije.

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

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

#### **Član 55**

Poslodavac će u slučaju smrti zaposlenog nastale usljed 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 70,00€,
- srednje obrazovanje u visini od 100,00€,
- više i visoko obrazovanje u visini od 200,00€.

## 4. Kolektivno osiguranje

#### **Član 56**

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

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. Obračun zarade i naknade zarade**

#### **Član 57**

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.

### **IV ODGOVORNOST ZAPOSLENIH**

#### **Član 58**

Postupak utvrđivanja odgovornost, mjere za povrede radnih obaveza, privremeno udaljenje zaposlenih, rokovi zastarjelosti, te rokovi za izvršenje mjera na imperativan način uređeni su Zakonom o radu.

#### **Član 59**

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

- 1) opomena i
- 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.

Mjera opomene se jednom zaposlenom može izreći samo jedanput.

Za teže povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih 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.

Mjera prestanka radnog odnosa izriče se za teže povrede radnih obaveza utvrđene u članu 61 pod tačkama: 4,5,6,7,12,15,16,17,18.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

Za ostale teže povrede radne obaveze iz člana 61 može se izreći novčana kazna ili uslovni prestanak radnog odnosa.

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

### **1. Povrede radnih obaveza**

#### *1.1. Lakše povrede radnih obaveza*

#### **Član 60**

Pored povreda radnih obaveza utvrđenih važećim propisima, kao lakše povrede radnih obaveza, smatraju se:

1. odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim;
2. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih podataka, dokumenata, materijala i sredstava za rad;
3. nenošenje radnog odijela, ako je to predviđeno aktom Društva;
4. neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;
5. necjelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada;
6. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozija, elementarnih nepogoda, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine, čime je nanesena šteta u iznosu manjem od 1.000 €;
7. neblagovremeno dostavljanje prijave o povredi na radu;
8. prekoračenje ovlašćenja u radu;
9. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada, sa ciljem da mu se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
10. izazivanje nereda u radnim prostorijama;
11. javno iznošenje ili pronošenje neistine o Društvu, čime se šteti njegovom ugledu;
12. prouzrokovanje materijalne štete Društvu namjerno ili iz krajnje nepažnje u iznosu manjem od 1.000 €;
13. ugrožavanje zdravlja zaposlenih ili drugih lica;
14. odbijanje izvršenja poslova i radnih naloga u redovnom ili produženom radnom vremenu ako za to ne postoje opravdani razlozi;
15. upotreba sredstava ili materijala Društva za obavljanje nedozvoljenog rada za sebe ili drugoga;
16. protivpravno pribavljanje materijalne koristi za sebe ili drugog u vezi sa radom;
17. nabavka robe bez ovlašćenja;
18. neopravdano izostajanje sa rada do pet radnih dana sa prekidima u roku tri mjeseca;
19. 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;
20. davanje netačnih podataka kojima se zaposleni obmanjuju u pogledu njihovih prava;
21. samovoljno napuštanje radnog mjesta, započetog posla i radnog zadatka;
22. sprečavanje kontrole;
23. prijetnja ili prinuda radi ostvarenja ličnih interesa;
24. nenošenje službenog oružja, kada je to predviđeno Zakonom ili aktom poslodavca;
25. neovlašćeno izdavanje radnih naloga;
26. neopravdani propust zaposlenog da u roku od dva dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad obavijesti poslodavca;
27. neuredno i nesavjesno čuvanje službenih podataka;



## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

28. neopravdano neodazivanje pozivu ili izostajanje sa javne rasprave radnika koji je pozvan kao svjedok u postupku odgovornosti drugog radnika;
29. svaka druga povreda radne obaveze koja prema odredbama drugog akta predstavlja lakšu povredu radne obaveze.

### 1.2. Teže povrede radnih obaveza

#### Član 61

Kao teže povrede radnih obaveza utvrđuju se:

1. odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz Ugovora o radu;
2. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
3. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza zbog čega je došlo do materijalne štete po imovinu Društva u iznosu većem od 5.000 €.
4. svaka radnja na radu ili u vezi sa radom koja predstavlja krivično djelo;
5. nezakonito raspolaganje imovinom Društva u cilju sticanja imovinske koristi za sebe ili drugog;
6. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih materija, koja može dovesti u opasnost ličnu bezbjednost i bezbjednost ljudi i imovine;
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. odbijanje zaposlenog koji je zatečen u stanju alkoholisanosti ili drugog narkotičnog sredstva da se udalji sa radnog mjesta iz Društva;
11. namjerno i svjesno sačinjavanje i ovjera netačnog radnog naloga ili obračuna zarade;
12. izazivanje nereda i učestvovanja u tuči u prostorijama ili neposrednoj blizini Društva za vrijeme radnog vremena;
13. neizvršavanje pravosnažnih odluka;
14. dovođenje ovlaštenog lica u Društvo u zabludu da svojim potpisom ili pečatom ovjeri nešto što je neistinito;
15. zloupotreba radne obaveze u namjeri da se za sebe ili drugog pribavi imovinska korist ili drugome nanese šteta;
16. falsifikovanje Zapisnika, Odluka i drugih akata Društva;
17. pronevjera ili krađa imovine Društva;
18. nošenje oružja ili opasnog oruđa na radnom mjestu, osim od strane službenih lica koja vrše poslove obezbjeđenja;
19. prouzrokovanje znatne materijalne štete Društvo, namjerno ili iz krajnje nepažnje, u iznosu većem od 1.000 €;
20. 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 sprečava zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade;
21. odbijanje zaposlenog da izvrši nalog poslodavca izdat radi obezbjeđenja minimuma procesa rada;
22. onemogućavanje radnika da izvrši uvid u isprave, knjige i dokumenta Društva ako je taj uvid potreban za ostvarivanje njegovih prava;
23. prijetnja ili prinuda radi ostvarenja ličnih interesa;

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

24. neovlašćeno izdavanje radnih naloga;
25. neosnovano podnošenje disciplinskih prijava od strane pretpostavljenih, a u cilju šikaniranja i netrpeljivosti po bilo kojoj osnovi;
26. svaka druga povreda radne i druge obaveze koja prema drugim opštim aktima predstavlja težu povredu radne obaveze.

### *1.3. Sindikat u postupku utvrđivanja odgovornosti*

#### **Član 62**

Poslodavac je dužan da:

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

### *1.4. Evidencija izrečenih mjera*

#### **Član 63**

Evidenciju o izrečenim mjerama za povredu radne obaveze vodi Kadrovsko pravni sektor 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, opomena i uslovni prestanak radnog odnosa, ne učini povredu radne obaveze.

## **2. Materijalna odgovornost zaposlenih**

#### **Član 64**

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.

## **V PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

#### **Član 65**

Zaposlenom prestaje radni odnos:

- po sili zakona,
- sporazumom između poslodavca i zaposlenog,

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

- otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

### **1. Prestanak radnog odnosa po sili Zakona**

#### **Član 66**

Radni odnos prestaje po sili Zakona:

- kad zaposleni navrši 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 Zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci Suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove – danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primjenjivanja te mjere;
- usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa Zakonom;
- istekom vremena na koji je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- smrću zaposlenog.

### **2. Otkaz od strane zaposlenog**

#### **Član 67**

Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog.

Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života.

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

### **3. Sporazumni prestanak radnog odnosa**

#### **Član 68**

Radni odnos prestaje sporazumom poslodavca i zaposlenog.

Sporazum iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi u skladu sa Zakonom o radu.

Sporazum iz stava 1 ovog člana proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere kod notara, Suda ili organa lokalne uprave.

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.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

### **Član 69**

Poslodavac je dužan da, u slučaju iz člana 68 ovog Ugovora , 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 70**

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

### **Član 71**

Zaposlenom čiji zahtjev bude prihvaćen, može se isplatiti stimulatívna otpremnina u sljedećim iznosima:

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

Pod radnim stažom podrazumijeva se puna godina ukupnog radnog staža.

### **Član 72**

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.

## **4. Individualni otkaz**

### **Član 73**

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti ako za to postoji opravdani razlog i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni Kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca zbog:
  - povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu, čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
  - dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
  - neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastupno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
  - pravosnažne odluke Suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
  - odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

- nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu za raspoređivanje na drugi ogovarajući posao zbog potrebe procesa rada ili organizacije rada;
- 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu o raspoređivanju u drugo mjesto rada na odgovarajući posao ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 50 Zakona o radu i ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu zbog izmjena koje se odnose na zaradu;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu ljekara poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;
- 7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 79 Kolektivnog ugovora;
- 9) zbog odbijanja raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada, kao i radi raspoređivanja na drugo mjesto ako se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela na udaljenosti manjoj od 60 km;
- 10) u slučaju tehničko – tehnoloških ili restrukturalnih promjena usled kojih je prestala potreba za njegovim radom.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana ukoliko zaposleni ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, odnosno ne izvršava radne zadatke utvrđene ugovorom o radu, shodno opisu poslova radnog mjesta predviđenih aktom o sistematizaciji.

Kada poslodavac ocijeni da zaposleni nema potrebno znanje i sposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen ili ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada najmanje dva mjeseca uzastopno, formira komisiju koja će pratiti i ocjenjivati rad tog zaposlenog.

Komisiju od tri člana imenuje Izvršni direktor iz reda zaposlenih u Društvu koji imaju isti nivo kvalifikacije određene vrste zanimanja kao zaposleni čija se sposobnost utvrđuje.

Jednog člana komisije predlaže zaposleni čija se sposobnost utvrđuje. Rješenjem o formiranju komisije određuje se način utvrđivanja radne sposobnosti zaposlenog i rok za davanje mišljenja.

Komisija je dužna da u ostavljenom roku prati rad zaposlenog i na osnovu utvrđenog stanja sačini izvještaj sa ocjenom, mišljenjem i prijedlogom koji dostavlja Izvršnom direktoru na odlučivanje.

Zaposlenom za koga se utvrdi da ne ostvaruje predviđene rezultate rada prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

### **5. Prestanak potrebe za radom zaposlenih – Kolektivno otpuštanje**

#### **Član 74**

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 75**

Program promjena iz člana 74 ovog Kolektivnog ugovora priprema Izvršni direktor Društva, a usvaja ga Odbor direktora Društva.

U programu promjena iz stava 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 76**

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 77**

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 78 ovog Kolektivnog ugovora, pošto se ta mjerila, odnosno kriterijumi primjenjuju samo kada na istom radnom mjestu treba smanjiti dotadašnji broj zaposlenih.

#### **Član 78**

Kod određivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba (za radna mjesta za koja je programom promjena utvrđeno smanjenje broja izvršilaca), Komisija iz člana 75 vrši bodovanje, primjenom sljedećih kriterijuma:

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

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

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 79**

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;
1. raspored kod drugog poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog;
2. stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto u Društvu ili kod drugog poslodavca;
3. 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 otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge Sindikata, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjenja potrebe za prestankom rada zaposlenih. Poslodavac je dužan da, radi sprovođenja konsultacija iz stava 1 ovog člana Sindikatu, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih, u pisanoj formi, dostavi informacije predviđene Zakonom, te da primijeni Zakonom predviđene procedure i postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom zaposlenih.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

Zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, radni odnos ne može da prestane tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja Zavodu za zapošljavanje, koji će pokušati da obezbijedi neku od mjera za zbrinjavanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba.

### **Član 80**

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 posljednja 3 (tri) mjeseca i još po 1000 € za svaku godinu radnog staža kod poslodavca i po 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 posljednja tri mjeseca i još po 1.000 € za svaku godinu radnog staža kod poslodavca i po 400 € za svaku godinu radnog staža kod drugog poslodavca.

Pod radnim stažom kod poslodavca u smislu stava 1 i 2 ovog člana podrazumijeva se radni staž koji je zaposleni ostvario u AD Marina Bar i radni staž ostvaren u AD „Prekookeanska plovidba“ Bar.

Poreze i doprinose po osnovu isplate otpremnine snosi poslodavac.

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

### **Član 81**

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 80 i prije isteka roka od tri godine, ukoliko zaposleni da pismenu saglasnost da pristaje da mu na taj način prestane radni odnos.

## **VI ZAŠTITA ZDRAVLJA ZAPOSLENIH**

### **Član 82**

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.

Pravo na posebnu zaštitu ostvaruju zaposlena lica sa invaliditetom, zaposlena žena i mlađi od 18 godina u skladu sa Zakonom.



## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

### **Član 83**

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.

## **VII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

### **Član 84**

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.

Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva pismenim obavještenjem ili donošenjem odluke.

Odluka iz stava 3 ovog člana je konačna, ako Zakonom nije drukčije određeno.

Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od isteka roka za odlučivanje.

Zaštitu svojih prava, shodno Zakonu, zaposleni može ostvarivati Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, Centrom za alternativno rješavanje radnih sporova i pred nadležnim Sudom, u skladu sa Zakonom o radu.

### **1. Pravo zaposlenih na štrajk**

### **Član 85**

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.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

### **2. Informisanje zaposlenih**

#### **Član 86**

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.

### **3. Uslovi za rad Sindikata**

#### **Član 87**

Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi Zakonom predviđene uslove za rad i djelovanje.

Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge i da zauzima stavove.

Poslodavac razmatra mišljenja i prijedloge sindikalne organizacije prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a naročito u vezi sa pitanjima koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usled tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti, stambene problematike i dr.

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

Poslodavac i Predsjednik Sindikata će međusobna prava i obaveze iz stava 4 ovog člana bliže urediti pismenim Ugovorom, odnosno Sporazumom.

#### **Član 88**

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 89**

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 90**

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje Sindikat u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je obavezan da ovlašćenom sindikalnom predstavniku koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno), omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade zbog prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursovima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

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.

### **VIII STAMBENA PITANJA**

#### **Član 91**

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

### **IX RJEŠAVANJE SPOROVA U PRIMJENI KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Član 92**

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

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 93**

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 koja je predmet spora, kojeg određuju sporazumno, a koji je istovremeno i Predsjednik arbitražnog vijeća.

#### **Član 94**

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 95**

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

## Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar

### **X SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

#### **Član 96**

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 97**

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

### **XI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 98**

Potpisivanjem ovog Kolektivnog ugovora utvrđuje se obračunska vrijednost koeficijenta u bruto u iznosu od 179,72 Eur-a.

#### **Član 99**

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

#### **Član 100**

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora, prestaje primjena Kolektivnog ugovora AD „Marina“ Bar od 11.februara 2009. godine sa svim njegovim izmjenama i dopunama.

#### **Član 101**

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 nisu uređena ovim Kolektivnim ugovorom, neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona i Opšteg, odnosno Granskog kolektivnog ugovora.

#### **Član 102**

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

**Kolektivni ugovor za zaposlene u AD Marina Bar**

**Član 103**

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na Oglasnoj tabli poslodavca da je Kolektivni ugovor zaključen, a primjenjivaće se danom stupanja na snagu.

**U Baru, 30.12.2020.godine**

**ZA I U IME SINDIKATA**

**Predsjednik Sindikata**

*T. Vukčević*

**Tatjana Vukčević**



**ZA I U IME POSLODAVCA**

**Izvršni direktor**

**Radovan Orlandić**

