JU Kulturno-informativni centar Malesija
IP Qendra kulturore-informative Malësia
Broj 01-185/23
Tuzi/Tuz, 19.04 2023 god.

Na osnovu člana 184 stav 2 tačka 3 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i člana 24 stav 1 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list Crne Gore“ broj 16/16 i 83/16, 21/2017, 12/2018, 39/208, i odluka US 42/2018, i 34/2019), člana 11 stav 2 i član 36 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG", br. 150/22 od 30.12.2022), člana 41 Granskog kolektivnog ugovora za oblast kulture (Službeni list Crne Gore“ broj 64/16, 35/23)Sindikalna organizacija Javne ustanove Kulturno-informativni centar „Malesija“, direktor Javne ustanove Kulturno-informativni centar „Malesija“ i predsjednik Savjeta ustanove u ime Osnivača, zaključuju:

KOLEKTIVNI UGOVOR KOD POSLODAVCA JAVNE USTANOVE KULTURNO-INFORMATIVNI CENTAR «MALESIJA» Tuzi

I OSNOVNE ODREDBE

Predmet ugovora

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Javne ustanove Kulturno-informativni centar „Malesija“ (u daljem tekstu: Sindikat), direktor Javne ustanove Kulturno-informativni centar „Malesija“ (u daljem tekstu: direktor) i predsjednik Savjet Ustanove (u daljem tekstu: Osnivač) uređuju, u skladu sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih u Javnoj ustanovi Kulturno-informativni centar „Malesija“ Tuzi “ (u daljem tekstu: Poslodavac), kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Primjena Ugovora

Član 2

Ovaj Ugovor se neposredno primjenjuje na zaposlene u Javnoj ustanovi Kulturno-informativni centar „Malesija“ Tuzi.

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

Za ostvarivanje prava zaposlenih koja su utvrđena ovim ugovorom sredstva se obezbjeđuju iz Budžeta Opštine Tuzi.

Rodna ravnopravnost

Član 3

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

II RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Član 4

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

Član 5

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku.
Ugovor o radu obavezno sadrži:

- podatke o Poslodavcu (naziv i sjedište),
- podatke o zaposlenom (ime, prezime, prebivalište, odnosno boravište),
- jedinstven matični broj zaposlenog,
- vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja,
- vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na neodređeno ili određeno vrijeme),
- trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme,
- datum stupanja na rad,
- radno mjesto na koje se lice zapošljava i mjesto rada, sa podacima o dužini i rasporedu radnog vremena,
- podatke o zaradi, novčanim naknadama i drugim primanjima zaposlenog po osnovu rada,
- dužinu godišnjeg odmora,
- poslove sa posebnim uslovima rada na radnom mjestu, ako postoje,
- obaveze i odgovornosti zaposlenog na radu i u vezi sa radom,
- druge podatke koje Poslodavac i zaposleni smatraju značajnim za uređivanje odnosa koji nastaju po osnovu rada zaposlenog.

Član 6

Odluku o izboru kandidata donosi Poslodavac.
Odluka iz prethodnog stava je konačna.
Na osnovu odluke o izboru Poslodavac sa licem koje se zapošljava zaključuje ugovor o radu.
Ugovor o radu se smatra zaključenim kad ga potpišu Poslodavac, odnosno lice koje on ovlasti i lice koje se zapošljava.
Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno i na određeno vrijeme.

Član 7

Radno mjesto u Ustanovi može se popuniti i rasporedom između zaposlenih u Ustanovi, kao i preuzimanjem zaposlenog iz druge ustanove čiji je osnivač Opština Tuzi, na osnovu sporazuma poslodavca, uz saglasnost zaposlenog.

Pripravnici

Član 8

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

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad u skladu sa propisima kojima se uređuju zdravstvena zaštita, zdravstveno osiguranje, roditeljsko ili porodiljsko odsustvo.

Član 9

U posljednjoj sedmici pripravničkog staža vrši se provjera osposobljenosti pripravnika.

Provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju imenuje direktor.

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

Član 10

Komisija iz člana 6 ovog Ugovora, ocjenjuje osposobljenost pripravnika ocjenom „zadovoljava“ ili „ne zadovoljava“.

Probni rad

Član 11

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

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

Član 12

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

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

Član 13

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

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

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

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

Stručno usavršavanje

Član 14

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

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

Sredstva za stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih obezbjeđuju se u budžetu Opštine, preko ustanove-poslodavca u kojoj zaposleni radi.

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

Prava i obaveze zaposlenih

Član 15

Pored slučajeva utvrđehih Zakonom o radu, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, odnosno neradnim danima i u slučaju ispunjenja ugovornih obaveza kojima je precizno utvrđen rok, a koje se ne mogu ispuniti u radnom vremenu.

Odmori i odsustva

Član 16

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza), u trajanju od 30 minuta, u vremenu od 11:00 do 11:30 časova.

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

Član 17

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor uvećava se:

1. po osnovu složenosti poslova
- za I,II,III, i IV nivo nacionalnog okvira kvalifikacija - 1 radni dan;
- za V,VI nivo nacionalnog okvira kvalifikacija - 2 radna dana;
- za VII, VII/2 i VIII nivo nacionalnog okvira kvalifikacija - 3 radna dana.

2. prema dužini radnog staža:
- od 5 do 15 godina - 1 radni dan;
- od 15 do 25 godina - 2 radna dana;
- od 25 do 35 godina - 3 radna dana;
- preko 35 godina - 5 radnih dana.

3. po osnovu socijalnih uslova:

- zaposlenom sa jednim djetetom do sedam godina starosti - 1 radni dan;
- zaposlenom koji ima dvoje ili više djece do sedam godina starosti - 2 radna dana;
- samohranom zaposlenom sa djetetom do 16 godina života - 3 radna dana;
- zaposlenom sa djetetom koje ima smetnje u razvoju - 3 radna dana;
- zaposlenom licu sa invaliditetom - 3 radna dana.

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 35 dana. Godišnji odmor se može koristiti iz dva dijela, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 18

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

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

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

Plaćeno odsustvo

Član 19

Zaposleni ima pravo da, pored slučajeva predviđenim Zakonom, odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) ukupno najviše do sedam radnih dana u toku kalendarske godine, u sledećim slučajevima:

1. sklapanja braka - 5 radnih dana;
2. rođenja djeteta - 3 radna dana;
3. porođaja člana uže porodice - 1 radni dan;
4. selidbe - 3 radna dana;
5. polaganja stručnog ispita - 5 radnih dana;
6. polaganja pravosudnog ispita - 7 radnih dana;
7. smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - 2 radna dana;
8. teške bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana;
9. njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - 3 radna dana;
10. zaštite i otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - 3 radna dana;
11. dobrovoljnog davanja krvi - 2 radna dana;
12. dobrovoljnog davanja tkiva ili organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
13. završavanja ličnih ili porodičnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi - 2 radna dana;
14. učestvovanja u sindikalnim aktivnostima, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog ili međunarodnog značaja – u skladu sa njihovim trajanjem.

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

Plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tač. 1,4,5,6,13 i 14 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog poslodavcu prije početka korišćenja odsustva, a u slučaju iz stava 1 tač. 2, 3, 7, 8, 9, 10,11 i 12 ovog člana, zaposleni u roku od osam radnih dana, od dana prestanka korišćenja plaćenog odsustva, podnosi dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

Uz zahtjev za plaćeno odsustvo podnose se dokazi o opravdanosti zahtjeva, osim ako je razlog za plaćeno odsustvo opšte poznat.

Neplaćeno odsustvo

Član 20

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u sledećim slučajevima: liječenja i njege člana uže porodice usled teže bolesti, liječenja o sopstvenom trošku, učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama ili takmičenjima, izrade magistarskog rada, izrade doktorske disertacije.

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

III ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

Zarada

Član 21

Zarada zaposlenog, u skladu sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, sastoji se od:

1. osnovne zarade;
2. posebnog dijela zarade;
3. dodatka na osnovnu zaradu;
4. varijabilnog dijela zarade.

Poslodavac je dužan zaposlenom isplatiti zaradu najmanje jednom mjesečno, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Osnovna zarada

Član 22

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

Posebni dio zarade

Član 23

Poseban dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade u bruto iznosu, iznosi 70 % obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 17 ovog ugovora.

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

Grupe poslova i koeficijent za utvrđivanje osnovne zarade

Član 24

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

R.B.	GRUPA POSLOVA		NAZIV RADNOG MJESTA		NIVO KVALIFIKACIJE OBRAZOVANJA	KOEFICIJENT
1.	VI	Rukovodeći i organizacioni poslovi	a	-Pomoćnik direktora	Sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	11,60
			b	-Sekretar		11,60
			c	-Rukovodioci sektora		10,60
2.	V	Stručni, umjetnički, stvaralački poslovi	a	-Režiser programa, -Producent, -Menadžer za programske politike I planiranje	Sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	10,56
3.	IV	Administrativni, revizorski, savjetnički poslovi, poslovi zastupanja i drugi srodni poslovi	a	-Savjetnik za odnose sa javnošću – PR	Sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	9,10
			b	-Administrativno tehnički sekretar	Četvrti nivo, podnivo 1, IV 1 (240 kredita CSPK-a)	6,50
			c	-Blagajnik-biletar,		
4.	III	Tehnički, operativni i sigurnosni poslovi	a	-Domar,	Treći nivo (III) 180 kredita CSPK-a	
			b	-Vozač- kurir, planiranje	Četvrti nivo,	6,30
			c	-Tehničar, (rasvjeta,ton, video i dizajn),	podnivo 1 (IV1) 240 kredita CSPK-a	

5.	II	Pomoćni i sigurnosni poslovi	a	-Portir	Treći nivo (III) 180 kredita CSPK-a Četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1) 240 kredita CSPK-a	6,00
			b	-higijeničarka-čistačica,	Četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1) 240 kredita CSPK-a	6,00

Varijabilni dio zarade

Član 25

Zaposleni ostvaruje pravo na varijabilni dio zarade pod uslovima i na način koji se utvrđuje aktom organa upravljanja kod poslodavca, uz saglasnost Osnivača.

Zarada direktora

Član 26

Zarada lica koja vrše funkciju direktora utvrđuje se ugovorom o radu, uz prethodnu saglasnost Osnivača.

Dodaci na osnovnu zaradu

Član 27

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža, i to:
- do 10 godina - 0,50 %;
- od 10 do 20 godina - 0,75 %;
- preko 20 godina - 1,0 %.

Član 28

Zarada zaposlenog uvećava se po času, i to:

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

Član 29

Osnovna zarada zaposlenog iz člana 24 ovog ugovora uvećava se po osnovu:

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

b. akademskih zvanja:
magistratura.....10%
doktorat 15%;

Naknada zarade

Član 30

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade:

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

Član 31

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme spriječenosti za rad (bolovanja) u visini 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim za slučajeve predviđene zakonom u kojima se osnov za naknadu za vrijeme spriječenosti za rad isplaćuje u visini 100%.

IV DRUGA PRIMANJA

Jednokratna pomoć

Član 32

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

- smrti zaposlenog – u visini od 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- smrti člana uže porodice – u visini od 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- nabavki ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta, ukoliko sredstva za njihovu nabavku nijesu obezbijeđena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Članom uže porodice, u smislu ovog Ugovora, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staratelj.

Član 33

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici Poslodavac isplaćuje jednokratnu pomoć u slučaju:

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

Član 34

Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimnicu u visini od dvije obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 35

Prava iz čl. 32 do 34 ovog Ugovora mogu se ostvariti ako su obezbijeđena finansijska sredstva.

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

- za 10 godina rada - 120 % obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina rada - 240 % obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina rada - 360 % obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina rada - 480 % obračunske vrijednosti koeficijenta.

V. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 37

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

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

Član 38

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

Način upravljanja fondom i korišenja sredstava iz stava 1 ovog člana, urediće Sindikat posebnim aktom.

VI. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 39

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

Smatra se da krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Član 40

Lakše povrede radne obaveze su:

- nepoštovanje radnog vremena;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;

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

Član 41

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

Član 42

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

Član 43

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

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

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

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata čiji je on član.

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

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

Član 44

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

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

Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 45

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

Član 46

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

VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 47

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

Član 48

Poslodavac se obavezuje da u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih u kulturi na žiro-račun posebnog fonda Sindikata uplaćuje iznos koji će ugovorne strane odrediti posebnim sporazumom u roku od 60 dana od potpisivanja ovog Ugovora.

Član 49

Predsjednik reprezentativnog sindikata kod poslodavca za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca bez svog pristanka ili na drugi način doveden u nepovoljniji materijalni i profesionalni položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 50

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

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

VIII. MIRNO RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 51

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

IX. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 52

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

O sprovođenju odredbi ovog kolektivnog ugovora staraju se ugovorne strane.

X. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Trajanje ugovora

Član 53

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj Ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom, datim u pisanoj formi, sa obrazloženjem.

Otkaz Ugovora iz stava 2 ovog člana jedna ugovorna strana dostavlja drugoj ugovornoj strani, sa otkaznim rokom od tri mjeseca od dana dostavljanja.

Ugovorna strana koja otkazuje Ugovor, u cjelosti ili njegovom dijelu, dužna je da predloži i dostavi novi ugovor ili dio koji otkazuje.

Ugovorne strane su dužne da pristupe pregovaranju u vezi novog predloga ugovora radi zaključivanja najkasnije u roku od dva mjeseca od dana njegovog dostavljanja.

U slučaju otkaza Ugovora, isti se primjenjuje sve dok se ne zaključi novi kolektivni ugovor.

U slučaju da nije postignut dogovor u smislu stava 4 ovog člana, ugovorne strane su saglasne da rješenje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

Izmjene i dopune ugovora

Član 54

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

Član 55

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

Stupanje ugovora na snagu

Član 56

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor kod poslodavca JU KIC ''Malesija'' Tuzi br. 01-43/17 od 20.02.2017. godine.

Član 57

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu na dan objavljivanja na oglasnoj tabli Poslodavca. Ovaj ugovor zaključen je dana 19.04.2023. godine.

Broj: 01-185/23
Tuzi, 19.04.2023. godine

UGOVORNE STRANE

Sindikalna organizacija
JU KIC «Malesija» Tuzi
Predsjednik

Vaid Dreševi

Javna Ustanova
KIC «Malesija» Tuzi
direktor

Vasel Berishaj

SAVJET USTANOVE
Predsjednik

Tomë Lucaj

OBRAZLOŽENJE

Pravni osnov

Pravni osnov za donošenje Kolektivnog ugovora kod Poslodavca-Javne ustanove Kulturno informativni centar ''Malesija''- Tuzi, sadržan je u članu 184 stav 2 tačka 3 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i člana 24 stav 1 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list Crne Gore“ broj 16/16 i 83/16, 21/2017, 12/2018, 39/208, i odluka US 42/2018, i 34/2019), člana 11 stav 2 i član 36 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG", br. 150/22 od 30.12.2022), kojima su propisani rokovi za usklađivanje Kolektivnog ugovora kod poslodavca sa opštim i granskim kolektivnim ugovorom. Navedenim zakonskim propisima je utvrđeno da kolektivni ugovor kod Poslodavca zaključuju sindikalna organizacija, Poslodavac i Osnivač.

Razlozi za donošenje Pojedinačnog kolektivnog ugovora kod Poslodavca

Osnovni razlozi za donošenje Kolektivnog ugovora kod Poslodavca Javne ustanove Kulturno informativni centar ''Malesija''- Tuzi sadržani su u članu 36 Opšteg kolektivnog ugovora i 41 Granskog kolektivnog ugovora za oblast kulture („Sl. list CG“, br. 64/16) i potrebi njegovog usklađivanja istih.

Obrazloženje odredaba Pojedinačnog kolektivnog ugovora kod Poslodavca

Tekstom ovog kolektivnog ugovora kod poslodavca Javne ustanove Kulturno-informativni centar ''Malesija''- Tuzi obuhvaćeno je ukupno X poglavlja kojima su regulisana pitanja radnih odnosa i prava radnika unutar ove ustanove.

Poglavlje I – OSNOVNE ODREDBE

Regulišu predmet ugovora i njegovu primjenu. Predmet ovog ugovora su međusobna prava i obaveze ugovornih strana, kao i druga pitanja od značaja za zaposlene i Poslodavca. Ugovor se primjenjuje na zaposlene u Javnoj ustanovi Kulturno informativni centar ''Malesija''.

Poglavlje II – RADNI ODNOSI

Tretira zasnivanje radnog odnosa, sadržinu ugovora o radu, probni rad, radno vrijeme, stručno usavršavanje, godišnji odmor, plaćeno i neplaćeno odsustvo.

Poglavlje III – ZARADE, NAKNADE I OSTALA PRIMANJA

U ovom poglavlju definiše se zarada zaposlenih kao i grupe poslova i koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade zaposlenih unutar Javne ustanove Kulturno informativni centar ''Malesija''.
U okviru ovog poglavlja dat je tabelarni prikaz sa koeficijentom za utvrđivanje osnovne zarade po osnovu potrebne stručne spreme, stručne osposobljenosti, složenosti poslova i uslova pod kojim se poslovi pretežno obavljaju.
U ovom poglavlju regulisani su i posebni slučajevi utvrđivanja zarada,, posebni dio zarade, dodaci na osnovnu zaradu i naknade zarade.

Skupština Crne Gore usvojila je Zakon o zaradama zaposlenih u javnom sektoru iz kojeg je proistekla obaveza usklađivanja i donošenja pravnih akata kojima se regulišu zarade u Ustanovi.

Poglavlje IV – DRUGA PRIMANJA

U ovom poglavlju definisana su sva primanja koja Poslodavac mora ili može isplatiti zaposlenom. To su jednokratna pomoć i jubilarna nagrada.

Poglavlje V – OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Ova materija regulisana je Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu ("Službeni list Crne Gore", br. 034/14 od 08.08.2014, 044/18 od 06.07.2018)) i Pravilnikom o vođenju evidencija iz oblasti zaštite na radu (''Sl.list RCG'' br 67/05). Poglavlje V takođe reguliše i kolektivno osiguranje zaposlenih od posledica nesrećnog slučaja na poslu, profesionalnog oboljenja i rizika smrti kao posledica povreda na radu ili profesionalnog oboljenja u skladu sa odredbama Granskog kolektivnog ugovora.

Poglavlje VI – ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Ovim poglavljem se definišu povrede radnih obaveza, koje obuhvataju lakše i teže povrede istih. Disciplinski postupak pokreće odlukom direktor. Ovo poglavlje, takođe upućuje na primjenu Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora za pitanja koja nijesu definisana ovim Ugovorom.

Poglavlje VII – USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Upućuje na Zakon, Opšti kolektivni ugovor i Granski kolektivni ugovor za oblast kulture koji na sličan način regulišu ovu oblast. Takođe reguliše i način i uslove imenovanja organa upravljanja u sindikalnoj organizaciji ove ustanove.

Poglavlje VIII – MIRNO RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Ovim poglavljem određeno je da će u slučaju individualnih radnih sporova i kolektivnih sporova u vezi primjene, tumačenja, izmjena i dopuna ovog ugovora ugovorne strane spor rješavati u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje sporova.

Poglavlje IX – ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Tretira momenat zaključenja ugovora tj. kad se isti smatra zaključenim..

Poglavlje X – PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Tretira trajanje ugovora, izmjene i dopune ugovora i stupanje ugovora na snagu.