

150.

Na osnovu člana 150 stav 3 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14, 53/2014 i 4/18), člana 24 stav 1 i stav 5 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list CG", br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18 i 42/18) i člana 28 stav 1 tačka 5 Statuta Inženjerske komore Crne Gore ("Službeni list CG", br. 22/18 od 11.04.2018. godine), Reprezentativna Sindikalna organizacija Sekretarijata Inženjerske komore Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikalna organizacija) i Upravni odbor Inženjerske komore Crne Gore, kojeg zastupa Predsjednik, zaključuju

KOLEKTIVNI

UGOVOR SEKRETARIJATA INŽENJERSKE KOMORE CRNE GORE

("Službeni list Crne Gore", br. 007/19 od 04.02.2019)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru (u daljem tekstu: zakon) i Opštim kolektivnim ugovorom prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Inženjerskoj komori Crne Gore (u daljem tekstu: Poslodavac), prava i obaveze Poslodavca prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Član 2

Ovaj ugovor se neposredno primjenjuje.

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim ugovorom primjenjuju se odredbe zakona, Opšteg kolektivnog ugovora i drugih propisa.

Član 3

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

Član 4

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

II RADNI ODNOSI

Član 5

Radni odnos se zasniva zaključenjem ugovora o radu u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu se zaključuje po pravilu na neodređeno vrijeme u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu sa pripravnicima, pored zakonom utvrđenih, sadrži i odredbe o trajanju pripravnčkog staža.

Član 6

Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Sekretarijatu Inženjerske komore Crne Gore (u daljem tekstu: Pravilnik) je akt kojim se kod Poslodavca utvrđuje unutrašnja organizacija; radna mjesta; opis poslova radnog mjesta; broj izvršilaca; posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa (kompetencije, znanje, vještine i radno iskustvo, kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija u rasponu od najviše dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije).

Poslodavac može da zasniva radni odnos, odnosno zaključi ugovor o radu, sa licem koje ispunjava uslove utvrđene zakonom, drugim propisima i Pravilnikom iz stava 1 ovog člana

Član 7

Pored slučajeva utvrđenih zakonom Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks) i u sljedećim slučajevima:

- radi transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- radi produženja ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;

- radi izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
- produženja ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
- radi utvrđivanja zabrane konkurencije;
- radi produženja ugovora o radu za ženu koja koristi pravo na roditeljsko odsustvo u skladu sa zakonom;
- raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Ugovor o radu sa aneksima, koji su sastavni dio tog ugovora, mogu se zamijeniti prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju zaposleni i Poslodavac.

Član 8

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

U slučaju potrebe procesa rada i organizacije rada, u toku rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, aneksom ugovora o radu, na osnovu ponude izmjene ugovorenih uslova rada.

Raspoređivanje zaposlenog iz stava 2 ovog člana mora biti u skladu sa Pravilnikom.

III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

Radno vrijeme

Član 9

Odluku kojom se utvrđuje početak, raspored i završetak radnog vremena donosi Poslodavac.

Član 10

Puno radno vrijeme u radnoj nedjelji iznosi 40 časova u skladu sa zakonom.

Puno dnevno radno vrijeme zaposlenog iznosi 8 časova u skladu sa zakonom.

Član 11

Rad duži od punog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad) uvodi se odlukom Poslodavca u skladu sa zakonom.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden u skladu sa zakonom.

Član 12

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora su saglasni da se u Komori ne obavljaju naročito teški, naporni i za zdravlje zaposlenih štetni poslovi, koji bi iziskivali skraćivanje punog radnog vremena.

Odmori i odsustva

Član 13

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza), dnevni odmor, sedmični i godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Odmor u toku rada utvrđuje se odlukom Poslodavca.

Član 14

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava po osnovu:

a) dužine radnog staža:

- od 5 do 15 godina za dva radna dana;
- od 15 do 25 godina za tri radna dana;
- od 25 do 35 godina za četiri radna dana;
- preko 35 godina za šest radnih dana.

b) složenosti poslova:

- za poslove od IV 1 do VI nivoa kvalifikacije obrazovanja za jedan radni dan;

- za poslove VII 1 nivoa kvalifikacije obrazovanja za dva radna dana;
- za poslove sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima za tri radna dana.

c) zdravstvenog i socijalnog stanja:

- zaposlenom sa invaliditetom za tri radna dana;
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina života za dva radna dana;
- roditelju sa djetetom koje ima smetnje u razvoju za tri radna dana.

Član 15

Dužina godišnjeg odmora za svakog zaposlenog utvrđuje se na taj način što se na zakonom predviđeni minimum od 20 radnih dana dodaje broj dana po osnovama i mjerilima utvrđenim članom 14 ovog Ugovora, s tim što ukupno trajanje godišnjeg odmora zaposlenog ne može biti duže od 30 radnih dana.

Član 16

U zavisnosti od potrebe procesa rada, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, u skladu sa zakonom.

Član 17

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora u skladu sa zakonom, zaposlenom se dostavlja najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Član 18

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, u skladu sa zakonom.

Plaćeno odsustvo

Član 19

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zaraden (plaćeno odsustvo) tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana, pored slučajeva utvrđenih zakonom i u slučajevima:

- sklapanja braka - pet radnih dana,
- rođenja djeteta - tri radna dana,
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju i djeteta sa invaliditetom - tri radna dana,
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan,
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana,
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana,
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana,
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta-dva radna dana, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto-tri radna dana,
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan,
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljezarskoj dokumentaciji,
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana,
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora u smislu člana 60 Opšteg kolektivnog ugovora - pet radnih dana.

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

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

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva Poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

O plaćenom odsustvu odlučuje Poslodavac rješenjem.

Poslodavac vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo.

Član 20

Poslodavac je obavezan da predstavniku Sindikalne organizacije koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno), na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi, najmanje tri radna dana prije njegovog odsustva, omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

Osim obezbeđenja aktivnosti shodno stavu 1 ovog člana, predstavniku Sindikalne organizacije se po potrebi obezbeđuje obavljanje aktivnosti u trajanju od 20 sati mjesečno.

Neplaćeno odsustvo

Član 21

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

- njega člana uže porodice usled teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- doškolovanja;
- kad postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim ugovorom o radu.

Zaposlenom se može omogućiti odsustvo duže od 30 dana u slučajevima iz stava 1 ovog člana ako to ne remeti proces rada.

Postupak za ostvarivanje prava na odsustvo sa rada pokreće se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog.

Odobreno odsustvovanje sa rada zaposleni je dužan iskoristiti odmah po nastupanju slučaja, odnosno od dana nastupanja slučaja ili osnova po kojem je stekao pravo da odsustvuje sa rada.

Dužinu trajanja neplaćenog odsustva u svakom konkretnom slučaju utvrđuje Poslodavac rješenjem.

IV ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 22

Zarada zaposlenog u skladu sa zakonom sastoji se od:

1. osnovne zarade,
2. posebnog dijela zarade,
3. dodataka na osnovnu zaradu i
4. varijabilnog dijela zarade.

Zarada u smislu stava 1 ovog člana isplaćuje se jedanput mjesečno, za prethodni mjesec, a najkasnije do petog u mjesecu.

Prilikom isplate zarade Poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade u skladu sa zakonom.

1.1 Osnovna zarada

Član 23

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenata složenosti za pojedina radna mjesta, odnosno zvanja datih u članu 25 ugovora, sa obračunskom vrijednošću koeficijenta, koji utvrđuje Vlada u skladu sa zakonom.

1.2 Posebni dio zarade

Član 24

Posebni dio zarade, u skladu sa zakonom, obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 23 ovog ugovora.

Član 25

Koeficijenti za zaposlene utvrđuju se prema nivou kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla.

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesta utvrđuju se:

Radno mjesto	Nivo kvalifikacije obrazovanja	Koeficijent
Generalni sekretar Komore	VII 1	16.43
Viši stručni saradnik za opšte i kadrovske poslove	VII 1	8.5
Viši stručni saradnik za upravni postupak	VII 1	8.5
Viši stručni saradnik za registre	VII 1	8.5
Viši stručni saradnik za finansijsko-materijalne poslove	VII 1	8.5
Stručni saradnik za upravni postupak	VII 1	7.6
Stručni saradnik za registre	VII 1	7.6
Stručni saradnik za informisanje	VII 1	8.5
Poslovni sekretar	VIII (BSc)	8.5
Stručni saradnik za finansijsko-materijalne poslove	VIII - VI	7.6
Referent za administrativne poslove	VI - IV 1	6.5
Administrativni operater	IV 1	5.5

Član 26

Zarada za pripravnike određuje se u skladu sa zakonom.

1.3 Dodaci na osnovnu zaradu

Član 27

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

- do deset godina 0,5%
- od deset do 20 godina 0,75%
- preko 20 godina 1,00%

Član 28

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času i to:

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

Zaposlenom koji je stekao naučno zvanje iz oblasti poslova koje obavlja, koeficijent radnog mjesta uvećava se za magistraturu 0,25, a za doktorat 0,50.

1.4 Varijabilni dio zarade

Član 29

Uslovi i način ostvarivanja prava na varijabilni dio zarade bliže se uređuju posebnim aktom Poslodavca koji donosi Upravni odbor Inženjerske komore Crne Gore uz prethodno učešće predstavnika Reprezentativne Sindikalne organizacije, uz saglasnost Vlade, po pribavljenom mišljenju Ministarstva, a u skladu sa zakonom i to u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora

2. Naknada zarade

Član 30

Poslodavac isplaćuje naknadu zarade zaposlenom u iznosu od 100%, koju bi ostvario da radi, u odnosu na posljednju zaradu koju je primio u punom iznosu, za mjesec za koji se vrši isplata zarade u sledećim slučajevima:

- za prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- za čekanje na raspoređivanje na druge poslove;
- za čekanje na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju i za vrijeme trajanja iste.

Član 31

Zaposlenom se obezbjeđuje naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini zarade koju bi on ostvario po satu kao da je na radu, u slučajevima:

- korišćenja godišnjeg odmora;
- državnog i vjerskog praznika;
- privremene nesposobnosti za rad u skladu sa posebnim zakonom;
- korišćenja plaćenog odsustva;
- stručnog osposobljavanja i usavršavanja za potrebe procesa rada;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa Sindikalne organizacije, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- odazivanja na poziv državnih organa;
- odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

3. Druga primanja

Član 32

Na ime zimmice zaposlenima se mogu dodijeliti sredstva u visini od tri obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 33

Zaposlenom se može isplatiti jubilarna nagrada za rad kod Poslodavca, u zavisnosti od raspoloživih sredstava, i to za:

- 10 godina rada - šest obračunskih vrijednosti koeficijenta,
- 20 godina rada - osam obračunskih vrijednosti koeficijenta,
- 30 godina rada - deset obračunskih vrijednosti koeficijenata.

Član 34

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju, u skladu sa Odlukom Vlade.

Član 35

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u skladu sa Odlukom Vlade.

Član 36

Zaposlenom pripada jednokratna pomoć u slučaju smrti člana uže porodice u visini od 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Porodici zaposlenog u slučaju smrti zaposlenog pripada pomoć u visini od 25 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Član 37

Poslodavac može zaposlenom dodijeliti jednokratnu novčanu pomoć u iznosu do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenata u slučaju:

- duže ili teže bolesti, kao i zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili članova njegove uže porodice,
- elementarne nepogode kojom je zaposlenom prouzrokovana veća materijalna šteta.

Odluku o isplati pomoći iz stava 1 ovog člana donosi generalni sekretar Komore, uz pribavljenu saglasnost Upravnog odbora.

Novčana pomoć iz stava 1 ovog člana isplaćuje se na prijedlog predstavnika Sindikalne organizacije.

Zaposleni je dužan da dostavi odgovarajuću dokumentaciju.

Naknada iz stava 1 ovog člana može se ostvariti ako su obezbijedena finansijska sredstva.

Član 38

U slučaju da su dva ili više članova porodice zaposleni kod Poslodavca, pravo na novčanu pomoć iz člana 36 i 37 ovog ugovora ostvaruje samo jedan zaposleni.

V NAKNADA POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 39

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje troškove koji su nastali u vezi sa radom u skladu sa zakonom.

Poslodavac može participirati u troškovima upotrebe mobilnog telefona u službene svrhe.

Odluku o potrebi korišćenja mobilnog telefona, u smislu odredbe stava 2 ovog člana i odluku o visini participacije, donosi Poslodavac.

VI ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU ZAPOSLENIH

Član 40

Zaposleni ima pravo na zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa posebnim zakonom, Aktom o procjeni rizika na radnom mjestu, Pravilnikom o zaštiti i zdravlju na radu, ovim ugovorom i drugim aktima kojima se uređuje i organizuje zaštita na radu kod Poslodavca.

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

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

Sindikalna organizacija imenuje jednog predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu.

Poslodavac i Sindikalna organizacija su saglasni da će prava i obaveze predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu biti utvrđeni posebnim sporazumom koji će biti potpisan između Poslodavca i predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu kojeg Sindikalna organizacija imenuje.

Član 41

Zaposleni je dužan da se strogo pridržava propisanih mjera i standarda zaštite na radu, a Poslodavac je odgovoran za sprovođenje i unapređenje zaštite na radu.

Član 42

Poslodavac obezbjeđuje kolektivno osiguranje svih zaposlenih kod nadležne organizacije za osiguranje u Crnoj Gori od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgode), profesionalnog oboljenja i rizika smrti usljed bolesti (prirodna smrt).

VII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 43

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

Smatra se da postoji krivica zaposlenog ako učini povredu radne obaveze sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povreda radne obaveze nečinjenjem nastupa kada zaposleni ne izvrši radnju koju je dužan da izvrši.

Član 44

Lakše povrede radne obaveze su:

1. nepoštovanje radnog vremena;
2. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
3. neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
4. nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
5. neprijavlivanje povreda radne obaveze, odnosno štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni ako se radi o teškoj povredi ili većoj šteti;
6. neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima i ostalim zaposlenima;
7. obavljanje privatnih poslova na radnom mjestu u toku trajanja radnog vremena;
8. neblagovremeno dostavljanje podataka i isprava na zahtjev nadležnih organa, tijela i članova Komore;
9. konzumiranje alkohola ili izazivanje nereda u radnim prostorijama bez većih posljedica;

10. prouzrokovanje manje imovinske štete iz nepažnje.

Član 45

Teže povrede radne obaveze su:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
2. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
3. zloupotreba položaja ili prekoračenja ovlašćenja;
4. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom Poslodavca;
5. povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Poslodavca;
6. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
7. ako se nesavjesno odnosi prema imovini Poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom Poslodavca;
8. davanje netačnih podataka od strane zaposlenog koji su od bitnog uticaja za donošenje odluka u Komori;
9. neovlašćene izmjene zapisnika i odluka Komore;
10. neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim, organima, tijelima i članovima Komore;
11. neovlašćena posluga novcem, sredstvima i materijalom Komore, kojim je prouzrokovana veća šteta Komori;
12. nečuvanje ili uništavanje dokumentacije Komore prije isteka roka predviđenog za njeno čuvanje;
13. propusti u radu zaposlenog koji imaju za posljedicu prekršajnu i drugu odgovornost Poslodavca i odgovornih zaposlenih u Komori;
14. iznošenje u javnost netačnih podataka iz poslovanja Komore, čime se nanosi šteta ugledu Komore;
15. nedozvoljeno umnožavanje i iznošenje povjerljivih akata iz prostorija Komore;
16. zatvaranje i napuštanje poslovnih prostorija u radnom vremenu ukoliko takvim postupkom nastane šteta ili propust u radu od bitnog značaja za Komoru;
17. postupanja suprotno aktima Poslodavca.

Član 46

Za lakše i teže povrede radne obaveze zaposlenom se mogu izreći mjere u skladu sa zakonom.

Član 47

Postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze (u daljem tekstu: disciplinski postupak) pokreće nadležni organ Poslodavca na osnovu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka koji protiv zaposlenog može podnijeti svaki zaposleni ili saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze.

Zahtjev iz stava 1 ovog člana, sadrži: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vrijeme povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Član 48

Disciplinski postupak se pokreće na osnovu odluke o pokretanju disciplinskog postupka koja se dostavlja zaposlenom, čija se disciplinska odgovornost utvrđuje najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Uz odluku iz stava 1 ovog člana zaposlenom se dostavlja zahtjev za pokretanje disciplinskog postupka, izjave svjedoka i drugi dokazi.

Odluka o pokretanju disciplinskog postupka sadrži: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, činjenični opis povrede radne obaveze koja se zaposlenom stavlja na teret, mjesto i vrijeme povrede radne obaveze, pravnu kvalifikaciju i druge činjenice i okolnosti od značaja za utvrđivanje postojanja povrede radne obaveze.

Član 49

Disciplinski postupak je hitan.

U disciplinskom postupku se mora održati rasprava na kojoj zaposleni ima pravo na odbranu.

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik Sindikalne organizacije kod Poslodavca čiji je zaposleni član.

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Poziv za raspravu dostavlja se podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku Sindikalne organizacije čiji je zaposleni član, najkasnije osam dana prije zakazivanja glavne rasprave.

Član 50

Vođenje disciplinskog postupka Poslodavac može povjeriti stručnom licu iz administracije Poslodavca ili trećem licu (u daljem tekstu: ovlašćeno lice).

Punomoćje iz stava 1 ovog člana u pisanoj formi se dostavlja i deponuje u spise predmeta.

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

Na sve što nije regulisano ovim ugovorom u pogledu vođenja disciplinskog postupka i odlučivanja o povredi radne obaveze primjenjuju se Opšti kolektivni ugovor i Zakon o radu.

Materijalna odgovornost

Član 52

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao Poslodavcu u skladu sa zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao, u skladu sa zakonom.

Ako se za svakog zaposlenog iz stava 2 ovog člana ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima u skladu sa zakonom.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi s radom, Poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete u skladu sa zakonom.

Član 52

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je šteta nastala, njenu visinu, počinioca i način kako se naknađuje pričinjena šteta utvrđuje Komisija za naknadu štete.

Komisiju za naknadu štete u sastavu od najmanje tri člana formira Poslodavac za svaki slučaj posebno.

Član 53

Zahtjev za naknadu štete, dostavlja se zaposlenom protiv kojeg je pokrenut postupak, a Komisija je dužna da mu omogući da se izjasni o okolnostima koje su od značaja za ocjenjivanje njegove odgovornosti za nastalu štetu.

Član 54

Ako je šteta učinjena istovremeno sa povredom radne obaveze, visinu štete kao i način naknade iste, utvrđuje Komisija.

Član 55

Komisija za utvrđivanje štete, u postupku utvrđuje postojanje, visinu štete i odgovornost za prouzrokovanu štetu saslušanjem zaposlenog koji je štetu prouzrokovao te izvođenjem dokaza potrebnih da se šteta i odgovornost za njeno nastajanje objektivno utvrde.

Član 56

Visina štete utvrđuje se na osnovu vrijednosti oštećene stvari u vrijeme odlučivanja o materijalnoj odgovornosti.

Ako se ne može utvrditi visina pričinjene štete ili bi njeno utvrđivanje prouzrokovalo nesrazmjerne troškove, utvrdiće se paušalni iznos naknade štete.

Član 57

Po zahtjevu za naknadu štete, Komisija je dužna da odluči u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Član 58

Komisija će zaposlenog osloboditi od obaveze da naknadi štetu ako utvrdi da zaposleni nije kriv za njeno nastupanje.

Član 59

Odluku o naknadi štete, Komisija dostavlja zaposlenom i podnosiocu zahtjeva.

Protiv odluke Komisije za naknadu štete, zaposleni, kao i podnosilac zahtjeva, mogu pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana prijema odluke.

Član 60

Odluku o naknadi štete po njenoj konačnosti sprovodi služba koja vrši obračun i isplatu zarada zaposlenih.

Zabrana konkurencije**Član 61**

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije) u skladu sa zakonom.

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe u posjed i saznanja važnih poslovnih informacija i tajni u skladu sa zakonom.

Klauzula zabrane konkurencije odnosi se na teritoriju Crne Gore.

U slučaju kršenja klauzule zabrane konkurencije od strane zaposlenog, Poslodavac ima pravo da otkáže ugovor o radu i da od zaposlenog zahtijeva naknadu štete u skladu sa zakonom.

VIII SPORAZUMNI PRESTANAK RADNOG ODNOSA I PRAVO NA OTPREMNINU**Član 62**

Radni odnos u skladu sa zakonom može prestati i sporazumom Poslodavca i zaposlenog koji sporazum se zaključuje u pisanoj formi.

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa Poslodavac može zaposlenom isplatiti otpremninu u iznosu do 12 bruto zarada zaposlenog ukoliko za to postoje obezbijeđena finansijska sredstva.

Kao osnovica za obračun bruto zarade iz stava 2 ovog člana uzima se iznos posljednje bruto zarade koja je zaposlenom isplaćena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je radni odnos zaposlenog prestao.

IX ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**Član 63**

Radi zaštite pojedinačnih prava iz radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, zaposleni se može obratiti Poslodavcu, nadležnom sudu, Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, inspekcijским organima, Sindikalnoj organizaciji, i drugim organima u skladu sa zakonom.

Zaposlenom se u pisanoj formi dostavlja odluka o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u skladu sa zakonom.

Član 64

Zaposleni i Poslodavac mogu rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada (individualni radni spor), kao i sporove koji nastanu u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, ostvarivanje prava i sindikalno organizovanje i štrajk (kolektivni radni spor) povjeriti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova u skladu sa posebnim zakonom.

X USLOVI ZA RAD SINDIKALNE ORGANIZACIJE**Član 65**

Zaposleni imaju pravo na sindikalno organizovanje radi zaštite svojih prava i socijalnog položaja.

Pravo zaposlenih na sindikalno organizovanje Poslodavac ne može ograničiti ili zabraniti.

Poslodavac ne smije ni na koji način uticati na izbor sindikalnog predstavnika.

Član 66

Poslodavac obezbjeđuje Sindikalnoj organizaciji uslove za efektno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojim se štite interesi i prava zaposlenih.

Član 67

Poslodavac Sindikalnoj organizaciji za vršenje sindikalnih aktivnosti, pored uslova utvrđenih zakonom, obezbjeđuje:

- odgovarajuću prostoriju za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod Poslodavca,
- tehničku i administrativnu pomoć za rad Sindikalne organizacije u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopir, i sl.), ukoliko Poslodavac raspolaže tim sredstvima,
- blagovremeno obavještanje radi prisustvovanja sastancima organa Poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i prijedlozi Sindikalne organizacije.

Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2 % na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Član 68

Poslodavac je dužan obezbijediti zaposlenima redovno i pravovremeno informisanje po pitanjima od bitnog značaja za radni status zaposlenih putem oglasne table, elektronske pošte ili na drugi pogodan način.

Član 69

Poslodavac omogućava Sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge i da zauzima stavove i da bude informisana o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih.

Poslodavac razmatra mišljenja i prijedloge Sindikalne organizacije prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a posebno u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja radnika usled tehnoloških, ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.

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

Poslodavac Sindikalnoj organizaciji uručuje pozive sa materijalima, radi prisustvovanja predstavnika Sindikalne organizacije sjednicama odgovarajućih organa, odnosno tijela na kojima se razmatraju njegova mišljenja, prijedlozi, inicijative i zahtjevi.

Član 70

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva koja zaposleni članovi Sindikalne organizacije od zarade, odnosno od naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući žiro-račun Sindikalne organizacije.

Za rješavanje stambenih pitanja zaposlenih Poslodavac može na žiro-račun posebnog fonda uplaćivati iznos koji će ugovorne strane odrediti posebnim sporazumom.

Član 71

Aktivnosti Sindikalne organizacije vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja Poslodavca i radne discipline.

XI ZAVRŠNE ODREDBE

Član 72

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

Član 73

Sprovođenje ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Član 74

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Važenje ovog kolektivnog ugovora može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom.

Svaka ugovorna strana može pokrenuti inicijativu za izmjenu ovog ugovora ili izradu novog kolektivnog ugovora.

Ugovorna strana koja je podnijela inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora dužna je da uz inicijativu podnese obrazloženi predlog odredbi kolektivnog ugovora čiju izmjenu predlaže, odnosno obrazloženi predlog novog kolektivnog ugovora.

U slučaju iz stava 4 ovog člana, ugovorne strane su dužne da u roku od 15 dana od dana prijema inicijative pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključenje novog kolektivnog ugovora.

Ukoliko u roku od tri mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, ugovorne strane saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ako se u postupku pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ne postigne sporazum, strana koja je podnijela inicijativu iz stava 3 ovog člana može jednostrano otkazati primjenu ovog ugovora. Otkazni rok je tri mjeseca od dana dostavljanja otkaza

Član 75

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Broj: 01-129

Podgorica, 01.02. 2019. godine

Ugovorne strane

Predstavnica Reprezentativne sindikalne organizacije

Sekretarijata IKCG,

Biserka Vujović, s.r.

Predsjednik Upravnog odbora,

Boris Ostojić, dipl.inž.el., s.r.