

1248.

Na osnovu člana 150 stav 4 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) i člana 24 st. 1 i 5 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list CG", broj 16/16), Sindikalna organizacija Javne ustanove Centar za stručno obrazovanje, direktor Javne ustanove Centar za stručno obrazovanje i Vlada Crne Gore, zaključuju

KOLEKTIVNI

UGOVOR ZA JAVNU USTANOVU CENTAR ZA STRUČNO OBRAZOVANJE

("Službeni list Crne Gore", br. 060/16 od 23.09.2016)

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Javne ustanove Centar za stručno obrazovanje (u daljem tekstu: Sindikat), direktor Javne ustanove Centar za stručno obrazovanje i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) uređuju, u skladu sa zakonom, pojedina prava i obaveze zaposlenih u Javnoj ustanovi Centar za stručno obrazovanje (u daljem tekstu: Centar), prava i obaveze poslodavca prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Član 2

Ovaj Ugovor se neposredno primjenjuje.

Član 3

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim Ugovorom, primjenjivaće se odgovarajuće odredbe zakona.

Član 4

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

Član 5

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

II. RADNI ODNOSI

Član 6

Centar može da zasnjuje radni odnos s licem koje ispunjava uslove utvrđene zakonom i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Centra.

1. Probni rad

Član 7

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina trajanja probnog rada, način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada.

2. Pripravnici

Član 8

Centar može da zaključi ugovor o radu sa pripravnikom.

Licu koje prvi put zasniva radni odnos, ako zakonom nije drugačije propisano, pripravnički staž traje:

- devet mjeseci za lice sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju: šesti referentni nivo Okvira kvalifikacija-kvalifikacija visokog obrazovanja obima 180 CSPK-a; sedmi referentni nivo Okvira

kvalifikacija - kvalifikacija visokog obrazovanja obima 240 CSPK-a (180+60), 300 CSPK-a, 360 CSPK-a i kvalifikacija stečena u skladu sa propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine, odnosno kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme;

- šest mjeseci za ostala lica.

Pripravnički rad se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme iz člana 25 Zakona o radu.

Član 9

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima sva prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa zakonom.

Član 10

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad pod nadzorom mentora kojeg rješenjem imenuje direktor Centra.

Mentor mora da ima najmanje isti nivo kvalifikacije obrazovanja i zvanje kao pripravnik koji se osposobljava i najmanje tri godine radnog iskustva na poslovima za čije se obavljanje pripravnik osposobljava.

3. Aneks ugovora o radu

Član 11

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, Centar i zaposleni mogu ponuditi aneks ugovora o radu i u sljedećim slučajevima:

- transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- produženja ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;
- izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
- raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- utvrđivanja zabrane konkurencije;
- izmjene zarade zaposlenog;
- produženja ugovora o radu za zaposlenog koji koristi pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom; i
- u drugim slučajevima utvrđenim ugovorom o radu.

4. Raspoređivanje zaposlenih

Član 12

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

5. Stručno usavršavanje

Član 13

Zaposleni ima pravo i obavezu da se u toku radnog odnosa stalno stručno osposobljava i usavršava kada to zahtijeva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada i da na osnovu stručnog osposobljavanja i usavršavanja unapređuje svoj rad, u skladu sa zakonom.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih se odvija kroz različite oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja, i to: kurseve, seminare, savjetovanja, simpozijume, posjete sajmovima i dr.

Član 14

Centar će, u skladu sa potrebama procesa rada, Godišnjim planom stručnog osposobljavanja i usavršavanja sredstvima obezbijeđenim u budžetu, organizovati oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

Član 15

Godišnji plan stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih donosi Upravni odbor Centra na predlog direktora, i sastavni je dio Godišnjeg plana rada Centra.

Centar je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

Odluku o upućivanju na stručno osposobljavanje i usavršavanje donosi direktor Centra u skladu sa Godišnjim planom stručnog osposobljavanja i usavršavanja na osnovu zahtjeva, koji u pisanoj formi podnosi rukovodilac organizacione jedinice ili zaposleni.

Za vrijeme odsustvovanja radi stručnog usavršavanja zaposlenom pripada zarada kao da je na radu.

Član 16

Centar ne može da obaveže zaposlenog da snosi troškove stručnog osposobljavanja i usavršavanja.

Član 17

Ako Centar ne obezbijedi upućivanje zaposlenog na stručno osposobljavanje i usavršavanje, zaposleni ne može da snosi posljedice po ovom osnovu.

Član 18

U slučaju da zaposleni prekine stručno osposobljavanje i usavršavanje, dužan je da Centru nadoknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

6. Radno vrijeme

Član 19

Odluku o rasporedu i preraspodjeli radnog vremena zaposlenih u Centru donosi direktor.

Član 20

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), pored slučajeva utvrđenih zakonom, i:

- kada Centar ne može na drugi način da obezbijedi zaposlenje izvršioca sa odgovarajućom kvalifikacijom nivoa obrazovanja, znanja i sposobnosti za izvršenje određene vrste posla;
- kada se radi o poslovima koji se moraju završiti u rokovima a koji se sa postojećim brojem zaposlenih ne mogu izvršiti u redovnom radnom vremenu.

7. Godišnji odmor

Član 21

Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se u zavisnosti od: dužine radnog staža, složenosti poslova, doprinosa u radu, socijalnog i zdravstvenog stanja i uslova rada.

Centar je dužan da zaposlenom, koji u kalendarskoj godini ima godinu dana radnog staža, obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od 20 radnih dana uvećanog po osnovu:

1) dužine radnog staža:

- od jedne do pet godina - jedan radni dan;
- od pet do deset godina - dva radna dana;
- od deset do 15 godina - tri radna dana;
- od 15 do 20 godina - četiri radna dana;
- od 20 do 25 godina - pet radnih dana;
- od 25 do 30 godina - šest radnih dana;
- preko 30 godina - sedam radnih dana;

2) složenosti poslova:

- za poslove za koje se zahtijeva kvalifikacija nivoa obrazovanja IV1 - tri radna dana;
- za poslove za koje se zahtijeva kvalifikacija nivoa obrazovanja VIII i VI - četiri radna dana;

3) doprinosa u radu:

- na predlog direktora ili rukovodioca organizacione jedinice - do tri radna dana;

4) zdravstvenog i socijalnog stanja:

- roditelju djeteta mlađeg od 14 godina života-dva radna dana;

- zaposlenom -invalidu, samohranom roditelju djeteta do 16 godina života, roditelju sa dvoje ili više djece do 16 godina života i zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dijete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju - tri radna dana;

5) uslova rada:

- otežanih uslova rada - tri radna dana.

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 33 radna dana.

Naknada štete iz stava 1 i 2 ovog člana utvrđuje se rješenjem - u roku od 30 dana od podnošenja zahtjeva.

Isplata štete dospijeva u roku od 8 dana od dana donošenja rješenja iz stava 3 ovog člana.

8. Plaćeno odsustvo

Član 22

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom kalendarske godine, na osnovu podnijetog zahtjeva, i u slučajevima:

- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
- zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- završavanje ličnih i porodičnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi - dva radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva, ćelija i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - četiri radna dana;
- polaganja stručnog ili drugog ispita - pet radnih dana; i
- selidbe - tri radna dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 1 do 10 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni iskoristio po drugim osnovama iz stava 1 ovog člana.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade bez podnošenja dokaza o opravdanosti odsustva, dva radna dana u toku godine za završavanje ličnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi.

Radi prevencije radne invalidnosti, zaposleni ima pravo da, po programu koji utvrđuje Sindikat, odsustvuje sa rada sedam radnih dana.

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

U cilju ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo, zaposleni je dužan da podnese pisani zahtjev Centru, odnosno da najkasnije u roku od osam dana nakon korišćenja tog odsustva, podnese dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

9. Neplaćeno odsustvo

Član 23

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- liječenja i njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenje člana porodice van mjesta boravka ili u inostranstvu;
- doškolovanja;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama;

- učešća u naučno-istraživačkom projektu;
- izrade magistarskog rada;
- gradnje ili adaptacije kuće, odnosno stana;
- izrade doktorske disertacije.

Centar može, na zahtjev zaposlenog, da omogući odsustvo duže od 30 radnih dana u slučaju njege ili liječenja člana uže porodice, na osnovu podnesene ljekarske dokumentacije.

Pravo na neplaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem pisanog zahtjeva direktoru Centra.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu st. 1 i 2 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, u skladu sa zakonom.

III. ZARADA ZAPOSLENOG, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Struktura zarade

Član 24

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- 1.) osnovne zarade;
- 2.) posebnog dijela zarade;
- 3.) dodataka na osnovnu zaradu; i
- 4.) varijabilnog dijela zarade.

2. Osnovna zarada

Član 25

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 26 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada.

Član 26

Ovim Ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima složenosti za utvrđivanje zarade na osnovu sljedeće tabele:

Grupa poslova	Nazivi poslova-izvršilaca	Kvalifikacija prema Nacionalnom okviru kvalifikacija	Koeficijenti složenosti
I	Samostalni referent	IV ₁	4,7
II	Savjetnik I	VI	5,8
III	Samostalni savjetnik III	VII ₁	7,4
IV	Samostalni savjetnik II	VII ₁	7,6
V	Samostalni savjetnik I	VII ₁	7,8
VI	Koordinator	VII ₁	8
VII	Rukovodilac	VII ₁	8,4
VIII	Pomoćnik direktora	VII ₁	13,5
IX	Direktor	VII ₁	17

Član 27

Ako Centar ostvari finansijska sredstva, mimo sredstava budžeta, može da ih upotrijebi u iznosu od 70% za isplatu naknada zaposlenima (nagrade, stimulans, pokloni i dr.) koje nijesu obavezujuće ovim Ugovorom i finansijsku pomoć Sindikatu u cilju realizacije sindikalnih aktivnosti.

Finansijska pomoć Sindikatu može se uplaćivati mjesečno ili kvartalno u toku kalendarske godine, ili na kraju kalendarske godine zavisno od ostvarenih finansijskih sredstava.

Odluku o visini naknade zaposlenima, vrsti i vrijednosti poklona, odnosno visini novčanog iznosa i finansijske pomoći Sindikatu, donosi direktor Centra po pribavljenom mišljenju Sindikata.

Zahtjev za finansijsku pomoć Sindikatu podnosi ovlašćeni predstavnik Sindikata, direktoru Centra u pisanoj formi.

3. Posebni dio zarade

Član 28

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 25 ovog Ugovora.

4. Minimalna zarada

Član 29

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

5. Dodaci na osnovnu zaradu

Član 30

Zarada zaposlenog uvećava se:

1) 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%

2) po času:

- za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana) 40%;
- za rad na dane državnog i vjerskog praznika 45%;
- za prekovremeni rad 40%.

6. Varijabilni dio zarade

Član 31

Zaposleni može, u zavisnosti od raspoloživih sredstava, ostvariti varijabilni dio zarade zbog izuzetnih rezultata i kvaliteta rada koji se cijene na osnovu:

- značajnog doprinosa u ostvarivanju programskih zadataka Centra;
- značajnog doprinosa unapređenju procesa rada Centra;
- uspješnosti i kvaliteta izvršenih poslova;
- posebne efikasnosti u radu;
- učestvovanja u realizaciji projekata koji imaju poseban doprinos i značaj u ostvarivanju programskih zadataka Centra;
- povećanog obima poslova; i
- dodatnog angažovanja.

Rješenje o varijabilnom dijelu zarade donosi direktor Centra.

Varijabilni dio zarade zaposlenom za pojedini mjesec iznosi do 80% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Varijabilni dio zarade utvrđuje se po prethodno pribavljenoj potvrdi organa državne uprave nadležnog za poslove finansija o raspoloživim finansijskim sredstvima.

Član 32

Zarada pripravnika utvrđuje se u skladu sa zakonom.

Član 33

Zarada zaposlenog, isplaćuje se u novcu.

Centar prilikom isplate zarade istovremeno vrši uplatu poreza i doprinosa na zarade u skladu sa zakonom.

Član 34

Zarada zaposlenom se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec.

Centar je dužan da, na zahtjev zaposlenog, obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredita, sindikalne članarine, alimentacije) preko nadležne službe.

Centar je dužan da omogući zaposlenom isplatu zarade preko banke koju izabere zaposleni.

7. Naknada zarade

Član 35

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

8. Druga primanja

Član 36

Zaposlenom može da se isplati naknada po osnovu jubilarnih nagrada, za neprekidan rad u Centru, i to za:

- deset godina rada - tri obračunske vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- 20 godina rada - četiri obračunske vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- 30 godina rada - pet obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- 40 godina rada - šest obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog.

Potvrdu o obezbijedenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ državne uprave nadležan za poslove finansija.

Član 37

Centar isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju i u slučaju proglašenja tehnološkog viška, u skladu sa odlukom Vlade, nakon obavljenih pregovora sa Sindikatом.

Član 38

Centar je dužan zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, da obezbijedi pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog u visini od 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- smrti člana uže porodice u visini od deset obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- nabavke ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog, ukoliko sredstva za njihovu nabavku nijesu obezbijedena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Član 39

Zaposlenom odnosno njegovoj užoj porodici Centar može da isplati jednokratnu pomoć ako su obezbijedena finansijska sredstva, i u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti, nabavke lijekova, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- 2) otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda do deset neto obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog.

Potvrdu o obezbijedenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ državne uprave nadležan za poslove finansija.

IV. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Član 40

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

Krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.
Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

1. Povrede radnih obaveza

Član 41

Lakše povrede radne obaveze su:

- nepoštovanje radnog vremena;
- neopravdano izostajanje sa rada dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- neblagovremeno izvršavanje radnih zadataka ako su posljedice manjeg značaja za Centar;
- nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka usljed nemarnosti zaposlenog;
- nepostupanje po internim uputstvima donijetim od strane Centra;
- neovlašćeno izdavanje putnih naloga;
- davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa Centra;
- neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim bez posljedica za Centar;
- nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenima;
- neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima i drugim zaposlenima;
- obavljanje privatnog posla za vrijeme radnog vremena;
- neuredno držanje dokumenata, materijala i sredstava za rad;
- nečuvanje ili uništavanje dokumentacije Centra prije isteka roka utvrđenog za njeno čuvanje zakonom;
- neprijavljivanje povrede radne obaveze, odnosno štete koju je učinio zaposleni ili prouzrokovao drugi zaposleni;
- izazivanje nereda u radnim prostorijama bez većih posljedica; i
- neblagovremeno dostavljanje podataka i dokumenata na zahtjev nadležnog organa Centra.

Član 42

Teže povrede radne obaveze su:

- falsifikovanje isprava usljed kojih je nastupila šteta po Centar;
- gubljenje povjerljive dokumentacije i drugih materijala;
- zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlašćenja koje je prouzrokovalo teže posljedice za Centar i zaposlene;
- davanje neistinitih podataka ili falsifikovanje ličnih dokumenata zaposlenog prilikom zasnivanja radnog odnosa sa Centrom;
- netačno evidentiranje rada u namjeri da sebi ili drugom zaposlenom obezbijedi povoljnije učešće na povećanje osnovne zarade po osnovu rezultata rada;
- zloupotreba radne obaveze u namjeri da se za sebe ili drugog pribavi imovinska korist ili drugom nanese šteta;
- neovlašćeno davanje informacija drugim licima ili javnosti u vezi finansijskog stanja kod Centra;
- pronevjera ili krađa imovine Centra;
- direktno ili indirektno neprijavljivanje štete nastale u Centru, kao i prikrivanje oštećenja ili uništenja imovine Centra, čija vrijednost prelazi šest minimalnih zarada;
- nepreduzimanje potrebnih mjera za obezbjeđivanje imovine Centra, usljed čega je došlo do znatne materijalne štete;
- neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i drugim sredstvima Centra;
- dolaženje na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, odnosno opijanje ili korišćenje opojnih droga u toku rada;
- neopravdano izostajanje sa posla tri radna dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana sa prekidima u roku od godine;
- samovoljno napuštanje radnog mjesta;
- izricanje novčane kazne za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta u periodu od godinu dana;

- sprječavanje i ometanje rada inspektora, odnosno neobezbjedivanje traženih podataka i dokumenata u postupku inspekcijske kontrole;
- ometanje funkcije kontrole koju direktor organizuje preko zaposlenog sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima;
- namjerno ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada, čime se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza što prouzrokuje teže posljedice za Centar i zaposlene;
- nepostupanje po odluci o privremenom raspoređivanju na druge poslove i radne zadatke;
- pomaganje, podstrekivanje, direktno ili indirektno omogućavanje nastanka štete Centru; i
- izazivanje nereda u prostorijama Centra.

2. Disciplinski postupak

Član 43

Disciplinski postupak pokreće poslodavac (u daljem tekstu: nadležni organ) na osnovu zahtjeva koji može podnijeti svaki zaposleni ili saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze.

Disciplinski postupak se pokreće pisanim aktom, koji sadrži naročito: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Akt iz stava 2 ovog člana dostavlja se zaposlenom u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1 ovog člana, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Član 44

Disciplinski postupak je hitan.

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

Nadležni organ može da povjeri vođenje disciplinskog postupka stručnom licu iz administracije Centra ili trećem licu (u daljem tekstu: ovlašćeno lice).

Punomoćje o povjeravanju vođenja disciplinskog postupka mora se dostaviti u pisanoj formi i isto deponovati u spise predmeta.

U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog, uz njegovu saglasnost, nadležni organ ili ovlašćeno lice omogućava učešće predstavnika Sindikata čiji je zaposleni član.

Član 45

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik Sindikata čiji je zaposleni član (u daljem tekstu: zastupnik).

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 46

Disciplinski postupak je javan.

Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi čuvanja poslovne tajne, održavanja reda i razlozi morala.

Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog zastupnika, odnosno branioca i predstavnika Sindikata čiji je zaposleni član, odnosno na predstavnika zaposlenih.

Lica koja prisustvuju raspravi na kojoj je javnost isključena dužna su da, kao tajnu, čuvaju ono što su na raspravi saznali.

Član 47

Rasprava u postupku je usmena.

Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjavanje u postupku.

Ako je zaposleni protiv koga je pokrenut disciplinski postupak uredno pozvan, a razlog izostanka nije opravdao, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.

Ako zaposleni zbog privremene spriječenosti za rad nije u mogućnosti da prisustvuje usmenoj raspravi, a nije angažovao zastupnika, odnosno, branioca, svoje izjašnjenje može dostaviti u pisanoj formi.

Član 48

Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni relevantni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tok rasprave.

Za slučaj odlaganja rasprave, određiće se dan, čas i mjesto nove rasprave, ili će se nova rasprava zakazati naknadno, o čemu se učesnici rasprave obavještavaju neposredno ili naknadno, pozivom za raspravu.

Glavna rasprava se mora okončati u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

Član 49

U postupku rasprave, izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenog.

Nadležni organ ili ovlašćeno lice odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.

Nadležni organ ili ovlašćeno lice može odlučiti da se izvedu i oni dokazi koji nijesu predloženi, odnosno od kojih se odustalo.

Član 50

Ako je to neophodno, u toku postupka će se sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

Član 51

Po završenom dokaznom postupku, direktor ili ovlašćeno lice daje riječ zaposlenom, zastupniku, odnosno braniocu, ukoliko ih je zaposleni angažovao.

Zaposleni protiv koga se vodi disciplinski postupak ima pravo da se izjasni da li prihvata odbranu zastupnika, odnosno branioca.

Član 52

U toku rasprave, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o ovlašćenom licu za vođenje za vođenje disciplinskog postupka, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju predstavnika sindikata, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.

Zapisnik potpisuje nadležni organ, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno zastupnik i zapisničar.

Član 53

Po sprovedenom postupku, nadležni organ donosi odluku.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Odlukom iz stava 1 ovog člana zaposleni se može oglasiti odgovornim uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema zaposlenom se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelost vođenja postupka;
- zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.

Nadležni organ je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku Sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja iste.

Član 54

Pri izricanju disciplinske mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je u pitanju povrat, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu disciplinske mjere.

Član 55

Odluka nadležnog organa iz člana 53 ovog Ugovora je konačna.

Protiv konačne odluke zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

V. OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 56

Pored razloga utvrđenih zakonom, Centar može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposleni bez znanja direktora, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konku-rencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolaska na posao u nاپitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu Centra sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 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, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;
- 7) ako je povrijedio propise o zaštiti i zdravlju na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- 8) nasilničkog, nedoličnog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenima;
- 9) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 10) ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 ovog člana Centar će u pisanoj formi prethodno upozoriti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući mu rok od pet radnih dana da se po istom izjasni u pisanoj formi.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana Centar dostavlja u pisanoj formi na mišljenje Sindikatu čiji je zaposleni član, koji je dužan da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana Centar može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

VI. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 57

Centar je dužan, kad utvrdi da je prestala potreba za radom zaposlenih zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena, da sačini program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, u skladu sa zakonom.

Član 58

Program rješavanja statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži predlog mjera, i to:

- raspored na druge poslove;
- rad kod drugog poslodavca;
- prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju; i
- druge mjere u skladu sa ugovorom o radu.

Program iz stava 1 ovog člana sadrži podatke o zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, poslove koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i mjere koje će se preduzeti za njihovo zapošljavanje.

Član 59

Centar ne može da raskine ugovor o radu sa zaposlenim roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta sa težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete koje je težak invalid, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Ukoliko su oba bračna druga zaposlena u Centru, Centar može samo jednog od bračnih drugova proglasiti za lice za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena u skladu sa zakonom.

Član 60

Utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba vrši se na osnovu:

- kvaliteta obavljenog posla;
- doprinosa u radu.

Član 61

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, i to:

- za natprosječne rezultate - 35 bodova;
- za prosječne rezultate - 20 bodova;
- za minimalne rezultate - pet bodova.

Rezultati rada utvrđuju se za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

Član 62

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, godina radnog staža i stepena ostvarenog plana rada za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

Doprinos iz stava 1 ovog člana, vrednuje se na sljedeći način:

- za izuzetan doprinos - 30 bodova;
- za prosječan doprinos - 20 bodova;
- za minimalan doprinos - deset bodova.

Godine radnog staža vrednuju se:

- za svaku godinu radnog staža - jedan bod;
- za svaku godinu radnog staža u Centru- 0,5 bodova.

Član 63

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim Ugovorom i programom utvrđuje se rang lista zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja predviđenog aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Rang listu utvrđuje direktor Centra, u skladu sa kriterijumima ovog Ugovora i ističe je na oglasnoj tabli Centra.

Na osnovu sačinjene rang liste, direktor Centra rješenjem utvrđuje koji su zaposleni višak, tako što će se rang listom, na osnovu ukupnog broja bodova, utvrditi kao višak zaposleni sa najmanjim brojem bodova.

VII. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 64

Zaposleni ima pravo na bezbjednost, zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom.

Centar je dužan da organizuje rad kojim se obezbjeđuje zaštitu i zdravlje zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, mjerama zaštite i zdravlja na radu, opštim aktima o zaštiti i zdravlju na radu i osposobljavanju za bezbjedan rad.

Zaposleni je dužan da postupa u skladu sa utvrđenim dužnostima i, na propisani način, koristi utvrđena prava i mjere u oblasti zaštite i zdravlja na radu u cilju zaštite svog, kao i života i zdravlja ostalih zaposlenih.

Direktor Centra je dužan da konsultuje Sindikat o mjerama zaštite i zdravlja na radu, kao i o uvođenju novih tehnologija.

Sindikat ima pravo da direktoru Centra predlaže mjere za poboljšanje uslova rada, bezbjednost, zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih.

VIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 65

Direktor Centra je dužan da Sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih i da je informiše u skladu sa zakonom.

Stručne službe Centra su dužne da prema konkretnim zahtjevima, dostave Sindikatu odgovarajuće podatke od značaja za zaposlene.

Član 66

Pored uslova utvrđenih zakonom, direktor Centra je obavezan da:

- Sindikatu omogućiti da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove, kao i da bude informisana o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih;
- razmatra mišljenje i predlog Sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj radnika i da se u odnosu na njih opredijeli;
- Sindikatu dostavi jednom godišnje pisani izvještaj o: ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou; spisak zaposlenih, njihov radni status i kvalifikacionu strukturu; ukupno obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje u visini prosječne zarade u Centru; ostvarenom prekovremenom radu; planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom je prestala potreba;
- Sindikatu, odnosno sindikalnom predstavniku, blagovremeno uručuje pozive sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa upravljanja na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi, odnosno na kojima se odlučuje o pojedinačnim pravima zaposlenih;
- zajedno sa Sindikatom odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih.

Član 67

Centar obezbjeđuje sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sindikalnih sastanaka;
- tehničke i administrativne usluge za rad Sindikata u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- službeni automobil u slučajevima ostvarivanja sindikalnih aktivnosti i
- obračun i naplatu sindikalne članarine članovima Sindikata putem platnih lista.

Član 68

Centar je dužan da Sindikatu mjesečno, dostavi ažurirani spisak zaposlenih - članova Sindikata kojima je izvršio obustavu sindikalne članarine.

IX. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 69

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

Član 70

Ugovorne strane obrazuju komisiju za sprovođenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora (u daljem tekstu: Komisija).

Komisiju čine po dva člana svake ugovorne strane.

Član 71

Komisija donosi odluke i daje tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog Ugovora.

Odluke Komisije su obavezujuće za ugovorne strane.

Način rada i odlučivanja Komisije uređuju se poslovníkom o radu.

Član 72

Postupak za izmjenu i/ili dopunu ovog Ugovora može pokrenuti svaka ugovorna strana, uz obavezu obavješćavanja druge ugovorne strane u pisanom obliku.

Ugovorne strane se obavezuju da će pristupiti pregovorima za izmjenu i/ili dopunu ovog Ugovora u roku od 15 dana od dana podnošenja predloga.

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

Član 73

Ugovorne strane su saglasne da u sljedećim slučajevima treba pristupiti izmjeni i/ili dopuni ovog Ugovora:

- ako nastupe okolnosti koje onemogućavaju njegovo sprovođenje;
- zbog izmjena, odnosno dopuna propisa, ako su odredbe Ugovora u suprotnosti sa odredbama tih propisa;
- ako ugovorne strane utvrde da Ugovor iz drugih razloga treba mijenjati.

Član 74

Važenje ovog Ugovora može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom Ugovora, u cjelosti ili djelimično.

Otkaz ovog Ugovora, u cjelosti ili djelimično, podnosi se u pi-sanoj formi, uz pisano obavješćenje tri mjeseca prije otkaza, sa obrazloženjem i predlogom novih odredaba.

Otkaz ovog Ugovora može se podnijeti najranije po isteku šest mjeseci od dana zaključivanja.

U slučaju otkaza, ovaj Ugovor se primjenjuje do zaključivanja novog ugovora, a najduže šest mjeseci od dana podnošenja otkaza.

Učesnici su dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

X. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 75

Ovaj Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 76

Ovaj Ugovor stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Član 77

Ovaj Ugovor je zaključen, 8. septembra 2016. godine.

Broj: 023-641/2016-8

Podgorica, 8. septembra 2016. godine

Sindikalna organizacija JU Centar za stručno obrazovanje

Predsjednik,

Srdan Obradović, s.r.

JU Centar za stručno obrazovanje

**Direktor,
Duško Rajković, s.r.
Vlada Crne Gore
Ministar prosvjete,
Predrag Bošković, s.r.**