



**KOLEKTIVNI UGOVOR KOD POSLODAVCA
ZA ZAPOSLENE U
JU CENTAR ZA KULTURU TIVAT**

Tivat, decembar 2023. godine

Na osnovu člana 184 stav 4 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21) Sindikalna organizacija, direktor i Savjet JU Centar za kulturu Tivat zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR KOD POSLODAVCA ZA ZAPOSLENE U JU CENTAR ZA KULTURU TIVAT

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca za zaposlene u JU Centar za kulturu Tivat (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada, postupak izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe zakona, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora za oblast kulture, i drugih relevantnih propisa.

Član 2

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno.

Član 3

Članovima uže porodice u smislu ovog Ugovora smatraju se braćni, odnosno vanbraćni supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (braćna, vanbraćna, usvojena i pastorčad), roditelji, staratelji, braća i sestre.

Član 4

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

II ODMORI I ODSUSTVA

Član 5

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

1) složenosti poslova;

- za I, II, III i IV nivo nacionalnog okvira kvalifikacija - jedan radni dan,
- za V i VI nivo nacionalnog okvira kvalifikacija - dva radna dana,
- za VII, VII/2 i VIII nivo nacionalnog okvira kvalifikacija - tri radna dana;

2) dužine radnog staža:

- od pet do deset godina - dva radna dana,
- od deset do 20 godina - tri radna dana,
- od 20 do 30 godina - četiri radna dana,
- preko 30 godina - pet radnih dana;

3) uslova rada:

- za poslove pod uticajem otrova i hemikalija - tri radna dana,
- za rad u prostoru sa potrebom stalnog korišćenja vještačke svjetlosti - dva radna dana,

- za rad na fizički teškim i napornim poslovima ili za rad na terenu dužem od tri mjeseca - jedan radni dan;

4) socijalnih uslova:

- zaposlenom sa jednim djetetom do sedam godina života - jedan radni dan,
- zaposlenom koji ima dvoje ili više djece do sedam godina života - dva radna dana,
- samohranom zaposlenom sa djetetom do 16 godina života - tri radna dana,
- zaposlenom sa djetetom koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana,
- zaposlenom licu sa invaliditetom - tri radna dana.

Trajanje godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duže od 35 radnih dana.

Član 6

Zaposleni ima pravo da, pored slučajeva predviđenim zakonom, odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u toku kalendarske godine u slučaju:

- 1) sklapanja braka - pet radnih dana;
- 2) rođenja djeteta - tri radna dana;
- 3) porođaja člana uže porodice - jedan radni dan;
- 4) selidbe - tri radna dana;
- 5) polaganja stručnog ispita - pet radnih dana;
- 6) polaganje pravosudnog ispita - sedam radnih dana;
- 7) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - dva radna dana;
- 8) teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- 9) njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- 10) zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- 11) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana,
- 12) dobrovoljnog davanja tkiva ili organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- 13) završavanje ličnih ili porodičnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi - dva 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 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 slučajevima 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 tog odsustva podnosi dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

Član 7

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

- 1) liječenja i njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- 2) liječenja o sopstvenom trošku;
- 3) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama ili takmičenjima;
- 4) izrade magistarskog rada;
- 5) izrade doktorske disertacije ili vršenja drugog naučnoistraživačkog rada.

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

III ZAŠTITA NA RADU

Član 8

Poslodavac zaposlenima obezbjeđuje kolektivno osiguranje od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgode) i rizika smrti usljed bolesti (prirodna smrt) kod osiguravajuće organizacije u Crnoj Gori.

IV ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

Član 9

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- osnovne zarade;
- posebnog dijela zarade;
- dodatka na osnovnu zaradu;
- varijabilnog dijela zarade.

Član 10

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta za zaradu iz člana 10 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Vlada Crne Gore.

Član 11

Ovim Ugovorom utvrđuju se koeficijenti za zarade zaposlenih, i to:

R.B.	Naziv radnog mjesta	Koeficijent
1	Poslovni direktor	16,43
2	Umjetnički direktor	13,83
3	Rukovodilac sektora produkcije	10,6
4	Organizator programa	9,1
5	Urednik filmskog programa	9,1
6	Poslovni sekretar	9,1
7	Menadžer za programske politike, planiranje, pr i marketing	8,0
8	Administrativni tehničar	6,6
9	Montažer - tehničar	6,5
10	Tehničar za kino uređaje	6,5
11	Scenski dekorater	6,3
12	Vozač - domar	6,3
13	Garderober kostima	6,1
14	Portir	6,0
15	Higijeničar	6,0

Član 12

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade u bruto iznosu iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 13

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za noćni rad (između 22 časa i 6 časova narednog dana) - 50%;
- za rad na dan državnog ili vjerskog praznika - 150%;
- za prekovremeni rad - 50%;
- za rad nedjeljom - 80%.

Član 14

Ovim Ugovorom utvrđuje se dodatak na osnovnu zaradu zaposlenih, i to:

R.B.	Naziv radnog mjesta	Dodatak
1	Rukovodilac sektora produkcije	30 %
2	Organizator programa	20 %
3	Urednik filmskog programa	20 %
4	Poslovni sekretar	20 %
5	Menadžer za programske politike, planiranje, pr i marketing	20 %
6	Administrativni tehničar	30 %
7	Montažer - tehničar	30 %
8	Tehničar za kino uređaje	30 %
9	Scenski dekorater	30 %
10	Vozač - domar	30 %
11	Garderober kostima	20 %
12	Higijeničar	10 %
13	Portir	5 %

Član 15

Osnovna 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 16

Varijabilni dio zarade, u zavisnosti od raspoloživih sredstava, može da ostvari zaposleni sa izuzetnim rezultatima i kvalitetom rada koji se cijene na osnovu:

- 1) posebnog doprinosa u ostvarivanju programskih ciljeva i zadataka ustanove;
- 2) posebnog doprinosa u unaprjeđenju procesa rada;
- 3) izuzetne uspješnosti i kvaliteta izvršenih poslova;
- 4) posebne efikasnosti u radu;
- 5) povećanog obima posla;
- 6) dodatnog angažovanja zbog nepopunjenosti radnih mjesta.

Varijabilni dio zarade zaposlenom za pojedini mjesec iznosi do 50% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Varijabilni dio zarade može se isplaćivati kvartalno ili polugodišnje.

Član 17

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 od 100%.

Član 18

Zaposlenom koji je na radu u JU Centar za kulturu Tivat ostvario 80% od ukupnog radnog staža neophodnog za sticanje prava na jubilarnu nagradu, pripada naknada u iznosu:

- za 10 godina rada 4 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina rada 8 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina rada 12 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina rada 16 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Član 19

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu njegove uže porodice isplaćuje:

- 1) 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju smrti zaposlenog;
- 2) 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju smrti člana uže porodice;
- 3) do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta - za nabavku ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice, ako sredstva za nabavku tih pomagala nijesu obezbijeđena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Član 20

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu njegove uže porodice isplaćuje jednokratnu pomoć, i to:

- 1) do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju duže ili teže bolesti, nabavke lijekova, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 2) do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda.

Član 21

Poslodavac može zaposlenom obezbijediti zimnicu u visini od tri do osam obračunskih vrijednosti koeficijenta, zavisno od raspoloživih budžetskih sredstava.

Član 22

Poslodavac može zaposlenima koji imaju djecu u školskom (osnovna škola, srednja škola) i predškolskom uzrastu da isplati pomoć za početak školske godine u visini do jedne obračunske vrijednosti koeficijenta po djetetu.

Član 23

Poslodavac može zaposlenima koji imaju djecu do navršenih 10 godina života obezbijediti sredstva za kupovinu paketića za Novogodišnje praznike.

Član 24

Poslodavac može zaposlenim ženama povodom praznika 8. Mart isplatiti iznos u visini do tri obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 25

Poslodavac može zaposlenom u slučaju sporazumnog raskida radnog odnosa isplatiti iznos do pet bruto zarada ukoliko je zaposleni proveo na radu kod poslodavca u kontinuitetu pet godina.

Zaposleni koji je primio gore predviđeni iznos ne može da zasnuje radni odnos u državnim organima minimum dvije godine, osim u slučaju da vrati cjelokupni iznos.

Član 26

Prava iz čl. 18 do 25 ovog Ugovora mogu se ostvariti ako su obezbjeđena finansijska sredstva.

Član 27

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 60 obračunskih vrijednosti koeficijenta, uz uslov da je na radu kod poslodavca proveo minimum 10 godina.

V OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 28

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 29

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

VI USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 30

Poslodavac Sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Član 31

Za obavljanje sindikalnih aktivnosti, pored zakonom propisanih uslova, poslodavac Sindikatu obezbjeđuje:

- slobodu sindikalnog organizovanja i djelovanja bez prethodnog odobrenja;
- materijalnu pomoć u visini od 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta godišnje;
- prijem na razgovor predstavnika sindikata najkasnije tri dana po podnijetom zahtjevu;
- pisani odgovor u roku od 15 dana po zahtjevu i inicijativi sindikata;
- korišćenje službenog vozila za sindikalne potrebe u skladu sa mogućnostima.

Poslodavac može obezbjeđiti dodatnu materijalnu pomoć na pisani zahtjev Sindikata, u skladu sa mogućnostima.

Član 32

Poslodavac je dužan da na zahtjev zaposlenog obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (krediti, rate po ugovoru za robni kredit, sindikalna članarina).

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

Član 33

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku Sindikata učešće u pripremi i izradi propisa kojima se uređuje radno-pravni status zaposlenih i zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih.

VII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 34

Ovaj Ugovor smatra se zaključenim kad ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu obje ugovorne strane.

Član 35

Sprovođenje ovog Ugovora prate ugovorne strane.

VIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 36

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 37

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

Član 38

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom potpisivanja.

Ovaj Ugovor se dostavlja nadležnom ministarstvu radi upisa u Registar kolektivnih ugovora.

Član 39

Ovaj Ugovor je sastavljen u osam istovjetnih primjerka od kojih po jedan zadržavaju ugovorne strane, dok se pet primjerka dostavlja nadležnom ministarstvu.

Predsjednik Sindikalne organizacije,

Dragan Laković

Poslovni direktor,

Goran Božović

Predsjednica Savjeta,

Bojana Popović

Broj:

05/23

Tivat,

14. 12. 2023.

Broj:

753-23

Tivat,

14. 12. 2023.

Broj:

S-53/23

Tivat,

14. 12. 2023.