

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 Ispitni centar, direktor Javne ustanove Ispitni centar i Vlada Crne Gore, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA JAVNU USTANOVU ISPITNI CENTAR

(Objavljen u "Sl. listu CG", br. 62 od 30. septembra 2016, 33/18)

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

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

Član 2

Ovaj Ugovor se neposredno primjenjuje.

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

Član 3

Članovima 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

1. Stručno usavršavanje

Član 5

Zaposleni ima pravo i obavezu da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava i da na osnovu stručnog usavršavanja unapređuje svoj rad, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa prioritetima i programima i raspoloživim sredstvima u skladu sa godišnjim planom stručnog usavršavanja zaposlenih u Ispitnom centru.

Ukoliko poslodavac ne obezbijedi upućivanje zaposlenog na stručno usavršavanje, zaposleni ne može da snosi posljedice po ovom osnovu.

2. Aneks ugovora o radu

Član 6

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, poslodavac 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;
- produženja ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja

do ispunjenja tog uslova;

- raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- utvrđivanja zabrane konkurencije;
- produženja ugovora o radu za zaposlenog koji koristi pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom; i
- u drugim slučajevima utvrđenim ugovorom o radu.

3. Pripravnici

Član 7

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; sedmi referentni nivo Okvira kvalifikacija - kvalifikacija visokog obrazovanja obima 240 CSPK (180+60), 300 CSPK, 360 CSPK 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.

4. Radno vrijeme

Član 8

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

Član 9

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

- kada Ispitni centar ne može na drugi način da obezbijedi zaposlenje izvršioca odgovarajuće stručne spreme, znanja i sposobnosti za izvršenje određenog posla;
- kada se radi o poslovima koji se moraju završiti u rokovima koji se sa postojećim brojem izvršilaca ne mogu završiti u redovnom radnom vremenu.

5. Godišnji odmor

Član 10

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

Ispitni 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 VI i VII - četiri radna dana;

3) doprinosa u radu:

- na predlog rukovodioca sektora - do tri radna dana;

4) socijalnog i zdravstvenog 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.

6. Plaćeno odsustvo

Član 11

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

- 1) sklapanja braka - pet radnih dana;
- 2) rođenja djeteta - tri radna dana;
- 3) teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- 4) završavanje ličnih i porodičnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi - dva radna dana;
- 5) zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- 6) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- 7) dobrovoljnog davanja tkiva i/ili ćelija, odnosno organa, u skladu sa medicinskom dokumentacijom;
- 8) učestvovanja u radničko - sportskim takmičenjima - dva radna dana;
- 9) pravo na sindikalnu edukaciju - dva radna dana;
- 10) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;
- 11) njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana;
- 12) selidbe - dva radna dana;
- 13) polaganja stručnog ili drugog ispita - pet radnih dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 tač. 1 do 11 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 odsustuje 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, odsustuje 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 Ispitnom 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.

7. Neplaćeno odsustvo

Član 12

Poslodavac je dužan da zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja člana porodice van mjesta boravka ili u inostranstvu;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- doškolovanje;
- izrade magistarskog rada;
- učešća u naučno-istraživačkom projektu;
- izrade doktorske disertacije.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo duže od 30 radnih dana u slučaju njege ili liječenja člana uže porodice, na osnovu podnesene ljebarske dokumentacije.

Za ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo zaposleni je dužan da podnese pisani zahtjev nadležnom organu ustanove.

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 13

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 14

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 15 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada.

Član 15

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

Grupa	Naziv poslova-izvršilaca	Kvalifikacija	Koeficijent
poslova		prema nacionalnom okviru kvalifikacija	
D1	Tehničar za održavanje i servis, tehničar štampanja i pakovanja, arhivar, blagajnik i administrativno poslovni sekretar	IV1	4,1
D2	Referent za logistiku, obezbjedenje i distribuciju	VI	5,5
D3	Savjetnik, koordinator, rukovodilac finansijsko-računovodstvenih poslova, statističar, psihometričar, tehnički sekretar, dizajner, sekretar, programer, operater, sistem inženjer	VII	7,6
C 1	Pomoćnik direktora	VII	11,67
C 2	Direktor	VII	14,70

Član 16

Ako Ispitni centar ostvari finansijska sredstva, mimo sredstava Budžeta, može da ih upotrijebi u iznosu od 70% za isplatu naknada zaposlenima (nagrade, stimulansi i dr.), koje nijesu obavezujuće 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 po pribavljenom mišljenju Sindikata.

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

3. Posebni dio zarade

Član 17

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 14 ovog Ugovora.

4. Minimalna zarada

Član 18

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 19

Zarada zaposlenog uvećava se:

1) za svaku započetu godinu radnog staža:

- do 10 godina — 0,5 %;
- od 10 do 20 godina — 0,75 %;
- preko 20 godina — 1,00 %;

2) po času:

- za rad noću (između 22 sata i šest sati narednog dana) — 40 %;
- za rad na dane državnog i vjerskog praznika — 150 %;
- za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) — 40 %;

3) na osnovu stečenog naučnog zvanja koeficijenti složenosti iz člana 15 ovog Ugovora uvećavaju se:

- magistar, odnosno master za 0,5 i
- doktor nauka za 0,9.

6. Varijabilni dio zarade

Član 20

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

- značajnog doprinosa u ostvarivanju zadataka i ciljeva;
- značajnog doprinosa u unapređivanju procesa rada;
- uspješnosti i kvaliteta izvršenih poslova;
- posebne efikasnosti u radu;
- povećanog obima poslova; i
- dodatnog angažovanja.

Rješenje o varijabilnom dijelu zarade donosi direktor.

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.

7. Naknada zarade

Član 21

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene sprječivosti 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

spriječenosti za rad isplaćuje u visini od 100 %.

8. Druga primanja

Član 22

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

- deset godina rada dvije obračunske vrijednosti koeficijenta umanjenih za porez i doprinose na teret zaposlenog ;
- 20 godina rada tri obračunske vrijednosti koeficijenta umanjenih za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- 30 godina rada četiri obračunske vrijednosti koeficijenta umanjenih za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- 40 godina rada pet obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjenih 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 23

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu prilikom odlaska u penziju i u slučaju proglašenja tehnološkog viška, u skladu sa odlukom Vlade, nakon obavljenih pregovora sa Sindikatom.

Član 24

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

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

Član 25

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici poslodavac 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 umanjenih za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- 2) otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda do deset neto obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjenih 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 26

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, 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 27

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 i zdravlju na radu; i
- 5) druge povrede utvrđene ugovorom o radu.

Član 28

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 prekoračenje ovlaštenja;
- 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) nesavjestan odnos prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca; i
- 8) druge povrede utvrđene ugovorom o radu.

2. Disciplinski postupak

Član 29

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 30

Disciplinski postupak je hitan.

Nadležni organ poziv za raspravu dostavlja 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 vođenje disciplinskog postupka može povjeriti stručnom licu iz administracije poslodavca 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 31

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član (u daljem tekstu: zastupnik). Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 32

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 kod poslodavca 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 33

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.

Ukoliko 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 34

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 određuje 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 35

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 36

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 37

Po završenom dokaznom postupku nadležni organ 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 38

U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o nadležnom organu, odnosno ovlašćenom licu, 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 39

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 40

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 41

Odluka nadležnog organa iz člana 39 ovog Ugovora je konačna.

Protiv konačne odluke iz člana 39 ovog Ugovora, 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. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 42

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

Član 43

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

- kvaliteta obavljenog posla;
- doprinosa u radu.

Član 44

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 45

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, godina radnog iskustva 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 se vrednuju:

- za svaku godinu radnog staža - jedan bod;
- za svaku godinu radnog staža kod poslodavca - dodatnih 0,5 bodova.

Član 46

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, u skladu sa kriterijumima iz ovog Ugovora i ističe je na oglasnoj tabli Ispitnog centra.

Na osnovu sačinjene rang-liste, direktor 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.

VI. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 47

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

Direktor je dužan da organizuje rad kojim se obezbjeđuje zaštita života i zdravlja 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.

VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 48

Direktor je dužan da Sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Član 49

Direktor je dužan da:

- Sindikatu omogućiti da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove, kao i da bude informisan 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, odnosno sindikalnom povjereniku, 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; i
- zajedno sa Sindikatom odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih.

Član 50

Direktor 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; i
- obračun i naplatu sindikalne članarine članovima Sindikata putem platnih lista.

VIII. OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 51

Pored razloga utvrđenih zakonom, poslodavac 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 poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 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 napitom 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 poslodavca 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 zaposlenim;
- 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 poslodavac 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 poslodavac 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 poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

IX. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 52

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

Član 53

Ugovorne strane obrazuju komisiju za sprovođenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora (u daljem tekstu: Komisija). Komisiju čine po dva člana svake ugovorne strane.

Član 54

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

Odluke Komisije su obavezujuće za ugovorne strane.

Način rada i odlučivanje Komisije, uređuju se poslovnikom o radu.

Član 55

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen. Važenje ovog ugovora može prestati sporazumno između ugovornih strana.

X. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 56

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 57

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor za javnu ustanovu Ispitni centar ("Službeni list CG ", broj 53/08).

Član 58

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

Član 59

Ovaj ugovor je zaključen 8. septembra 2016. godine.

Broj: 023-1202/2016-1

Podgorica, 8. septembra 2016. godine

Sindikalna organizacija JU Ispitni centar

Predsjednica, Bojana Ostojić, s.r.

Direktorica JU Ispitnog centra, Dragana Dmitrović, s.r.

Vlada Crne Gore

Ministar prosvjete, mr Predrag Bošković, s.r.