



LIE "RADIO BAR"

KOLEKTIVNI UGOVOR

BAR, MART 2020. GODINE

Na osnovu člana 184 stav 4 Zakona o radu („Službeni list CG”, broj 74/19), Savjet, direktor i Sindikalna organizacija LJE „Radio Bar” d.o.o. Bar, zaključili su _____.2020. godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

I OPŠTE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuje se minimalna zarada, elementi za utvrđivanje osnovne zarade, naknada zarade i drugih primanja zaposlenih i uređuju veća prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenog u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Ovaj kolektivni ugovor se primjenjuje na sve zaposlene u LJE „Radio Bar” d.o.o. Bar (u daljem tekstu: Poslodavac).

Član 3

Prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih koja nijesu uređena ovim kolektivnim ugovorom, uređuju se Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom i opštim aktima Poslodavca.

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje direktor, osim u slučajevima za koje je ovim kolektivnim ugovorom ili drugim propisom drugačije određeno.

Član 4

U slučaju statusne promjene, odnosno promjene Poslodavca u skladu sa zakonom, novim kolektivnim ugovorom ne može se utvrditi manji obim prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

II RADNI ODNOS

1. UGOVOR O RADU

Član 5

Poslodavac može da zaključi ugovor o radu sa licem koje ispunjava uslove utvrđene Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i stepen stručne spreme, potrebna znanja i sposobnosti, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tom radnom mjestu.

Član 6

Izbor lica za zaključivanje ugovora o radu sa Poslodavcem, vrši se javnim oglasom, ukoliko zakonom ili ovim kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Odluku o potrebi izbora lica za zaključivanje ugovora o radu sa Poslodavcem donosi direktor društva.

Na osnovu odluke iz stava 2 ovog člana, Poslodavac dostavlja Zavodu za zapošljavanje prijavu potrebe za zapošljavanjem sa tekstom oglasa.

Oglas naročito sadrži naziv i sjedište Poslodavca, naziv poslova, uslove za rad na tim poslovima i rok u kome se podnose prijave.

Član 7

Oglas se može poništiti u roku od 45 dana od dana njegovog objavljivanja, zbog izmjene propisa, akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji ili drugih opravdanih okolnosti nastalih nakon objavljivanja oglasa.

Odluku o poništenju oglasa donosi direktor društva.

Odluka se dostavlja Zavodu za zapošljavanje i svim kandidatima koji su podnijeli prijave na oglas.

Član 8

Prilikom odlučivanja o izboru kandidata, razmatraju se samo prijave koje su podnijete u određenom roku i koje ispunjavaju propisane uslove.

Smatra se da je prijava podnijeta u određenom roku, ako je poslata preporučeno poštom najkasnije poslednjeg dana roka.

Neblagovremene i nepotpune prijave se neće razmatrati, o čemu se pisanim putem obavještavaju podnosioci tih prijava.

Član 9

Odluku o izboru kandidata donosi direktor u roku od 45 dana od dana isteka roka za podnošenje prijava na oglas.

Član 10

Odluka o izboru kandidata dostavlja se izabranom kandidatu u roku od 8 dana od dana njenog donošenja.

Ostalim prijavljenim kandidatima na oglasu, dostavlja se u istom roku obavještenje o izboru kandidata sa poukom da mogu da razgledaju sve spise oglasa i podnesu zahtjev za zaštitu svog prava nadležnom organu.

Član 11

Radni odnos sa izabranim kandidatom se zasniva zaključivanjem ugovora o radu, kada odluka o njegovom izboru postane konačna, a najkasnije u roku od 15 dana od dana konačnosti odluke.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, ugovor o radu sa izabranim kandidatom se može zaključiti i prije konačnosti odluke o njegovom izboru, uz njegov rizik, ako to on zahtjeva ili na to pristane.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu izabrani kandidati i direktor društva.

2. PROBNI RAD

Član 12

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad kod Poslodavca.

Probni rad se uvodi za poslove za koje je to predviđeno oglasom o slobodnom radnom mjestu.

Probni rad ne može da se ugovori sa pripravnikom.

Član 13

Probni rad može da traje najduže šest mjeseci.

Za vrijeme probnog rada Poslodavac i zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom.

Otkazni rok iz stava 2 ovog člana iznosi pet radnih dana.

Član 14

Vršenje poslova na probnom radu od strane zaposlenog prati komisija, od tri člana, čiji članovi imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao i zaposleni koji je na probnom radu.

Komisiju iz stava 1 ovog člana obrazuje direktor društva.

Mišljenje o rezultatima probnog rada komisija dostavlja direktoru društva u pisanom obliku najkasnije 8 dana prije isteka probnog rada.

Član 15

Zaposlenom koji za vrijeme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Član 16

Pripravnički rad se produžava u slučaju odsustva pripravnika sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog odsustva.

III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

1. RADNO VRIJEME

Član 17

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi direktor društva.

2. ODMORI

Član 18

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi direktor društva.

Član 19

Zakonom utvrđen minimum trajanja godišnjeg odmora uvećava se po osnovu dužine radnog staža, složenosti poslova i zdravstvenog i socijalnog stanja, i to:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 10 godina radnog staža - jedan radni dan;
- od 10 do 15 godina radnog staža - dva radna dana;
- od 15 do 20 godina radnog staža - tri radna dana;
- od 20 do 25 godina radnog staža - četiri radna dana;
- od 25 do 30 godina radnog staža - pet radnih dana;
- preko 30 godina radnog staža - šest radnih dana;

b) prema složenosti posla:

- za direktora - pet radnih dana;
- za rukovodioce organizacionih jedinica - četiri radna dana;
- za zaposlene koji rade na poslovima za koje je propisan VII ili VI nivo kvalifikacija - tri radna dana;
- za zaposlene koji rade na poslovima za koje je propisan V, IV ili III nivo kvalifikacije - dva radna dana;
- za ostale zaposlene - jedan radni dan.

c) prema zdravstvenom i socijalnom stanju:

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

Dužina godišnjeg odmora utvrđena u skladu sa kriterijumima iz ovog člana ne može biti veća od 35 radnih dana u toku jedne kalendarske godine.

Član 20

Plan korišćenja godišnjih odmora donosi direktor društva na predlog rukovodilaca organizacionih jedinica, uz njihovu prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

IV OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 21

Međusobna prava i obaveze u vezi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja uređuju se ugovorom između Poslodavca i zaposlenog.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava Poslodavca.

U slučaju da zaposleni prekinе obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, dužan je da Poslodavcu naknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga (viša sila, teška bolest zaposlenog i sl.)

V ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. ZARADE

Član 22

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem koeficijenta složenosti radnog mjesta i najniže cijene rada.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, osnovna zarada zaposlenog za čijim je radom privremeno prestala potreba, a ne može se rasporediti na drugo radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, do ponovnog nastanka potrebe za njegovim radom ili raspoređivanja na drugo radno mjesto, iznosi 75% od osnovne zarade.

Najnižu cijenu rada utvrđuju sporazumno Savjet, direktor i Sindikalna organizacija.

Savjet, direktor i Sindikalna organizacija mogu predložiti izmjenu utvrđene najniže cijene rada.

Postupak izmjene najniže cijene rada se mora završiti najkasnije u roku od 30 dana od dana predlaganja njegove izmjene.

Član 23

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova sa koeficijentima složenosti za utvrđivanje osnovne zarade i to:

Grupa poslova	Stručnost – Složenost poslova	Koeficijent
I	Zahtijeva se stručna osposobljenost (I stepen)	1.40 – 1.75
II	Zahtijeva se stručna osposobljenost (II stepen)	1.80 – 2.60
III	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od 4 ili više godina ili specijalizacijom na osnovu srednjeg obrazovanja (IV stepen - VKV - V stepen)	2.65 – 3.85
III	Zahtijeva se stručnost koja se stiče visokim obrazovanjem (VI stepen - VII stepen)	3.90 – 7.00

Član 24

Koeficijent složenosti za svako radno mjesto u okviru iste grupe poslova utvrđuje direktor društva.

Član 25

Zarada se isplaćuje do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Zarada se može isplaćivati i u dva dijela.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, učesnici ovog ugovora će sporazumno izmijeniti režim isplate zarada za određeni mjesec, odnosno mjesec ako za to postoje opravdani razlozi, a naročito ako nastupe finansijske teškoće kod Poslodavca, kao i u drugim nepredviđenim slučajevima, o čemu zaključuju poseban protokol.

Član 26

Direktor društva može, u skladu sa utvrđenim normativima, standardima, planovima i programima, osnovnu zaradu zaposlenom za određeni mjesec uvećati ili umanjiti od 5% - 30%, po sopstvenoj inicijativi ili na obrazloženi predlog rukovodioca organizacione jedinice.

Ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje ostvarenih rezultata rada smatra se da je zaposleni, za radno vrijeme provedeno na radu, ostvario normalan radni učinak.

Član 27

Naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad određuje se:

- za vrijeme do jednog mjeseca u visini od 70% od osnova za zaradu;

- za vrijeme preko jednog mjeseca do tri mjeseca u visini od 75% od osnova za zaradu i
- za vrijeme preko tri mjeseca u visini od 80% od osnova za zaradu.

2. OBRAČUN ZARADA

Član 28

Obračun zarada za svakog zaposlenog vrši se na osnovu:

- ugovora o radu;
- izvještaja radnih lista o vremenu provedenom na radu u toku obračunskog perioda;
- druge dokumentacije na osnovu koje se utvrđuje radni doprinos i rezultati rada.

Član 29

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade, odnosno naknade zarade dostavi obračun zarade u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun zarade i za mjesec za koji nije izvršio u cijelini ili djelimično isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Član 30

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o zaradi, odnosno naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi i odbicima od zarade za svakog zaposlenog.

3. DRUGA PRIMANJA

Član 31

Povodom radnog jubileja Poslodavca i zaposlenog, zaposlenom se dodjeljuju nagrade.

Radnim jubilejom zaposlenog smatra se njegov rad kod istog Poslodavca u trajanju od 10, 20 i 30 godina i to:

- za 10 godina – 100,00 €;

- za 20 godina – 200,00 €;
- za 30 godina – 300,00 €.

Sindikalna organizacija dostavlja poslodavcu predlog za dodjelu nagrade zaposlenom povodom radnog jubileja.

Član 32

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 10 najnižih cijena rada kod Poslodavca.

Član 33

Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

1. Duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, do 20 najnižih cijena rada.
2. Nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno do 40 najnižih cijena rada;
3. Pomoći porodici u slučaju smrti zaposlenog do 30 najnižih cijena rada;
4. Smrti člana uže porodice do 20 najnižih cijena rada.

Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici u slučaju duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije, nabavke lijekova ili liječenja neće se obezbjeđivati pomoć za usluge koje pokriva Fond za zdravstveno osiguranje na primarnom, sekundarnom i tercijalnom nivou, kao ni za zdravstvene usluge za koje se ne obezbjeđuje zdravstvena zaštita iz obaveznog zdravstvenog osiguranja.

Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici će se obezbjeđivati pomoć kod nabavke lijekova koji nijesu na pozitivnoj listi zdravstvenog osiguranja, a propisani su od strane ljekara specijaliste, do visine cijene koštanja lijeka.

Postupak ostvarivanja ovih prava zaposlenog, odnosno njegove porodice, sprovodi direktor sa predsjednikom Sindikalne organizacije, a visinu novčane pomoći iz stava 1 ovog člana određuje Savjet, nakon uvida u zahtjev i potrebnu dokumentaciju.

Za ostvarivanje pomoći iz tačaka 1 i 2 ovog člana, zaposleni je dužan da uz zahtjev priloži medicinsku dokumentaciju i originalni račun sa fiskalnim blokom.

Za ostvarivanje pomoći iz tačke 4 ovog člana, zaposleni je dužan da uz zahtjev priloži vjerodostojne dokaze.

Članom uže porodice smatra se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad) i roditelji zaposlenog, ako postoji zakonska obaveza izdržavanja.

Član 34

Zaposlenom koji je proglašen tehnološkim viškom Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini jedne njegove mjesečne prosječne zarade, bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu, za svaku godinu rada kod Poslodavca, odnosno jednu mjesečnu prosječnu zaradu bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

Zaposlenom sa invaliditetom koji je proglašen tehnološkim viškom Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću, odnosno 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Visina otpremnine iz stava 2 ovog člana, za zaposleno lice sa invaliditetom, utvrđuje se na osnovu prosječne zarade kod Poslodavca ako je to za njega povoljnije.

Član 35

Ukoliko je zaposlenom prestao radni odnos usled sporazuma sa poslodavcem, Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu pod uslovima na način i u iznosu utvrđenim posebnim propisom.

Ukoliko nema posebnog propisa, iznos otpremnine utvrđuju sporazumom Savjet i Sindikalna organizacija.

Otpremnina se isplaćuje najkasnije momentom potpisivanja sporazuma Poslodavca i zaposlenog.

Član 36

Poslodavac može isplatiti zaposlenom naknadu za zimnicu u visini tri najniže cijene rada koja važi u mjesecu isplate, ukoliko za to postoje finansijske mogućnosti, o čemu se zaključuje poseban sporazum.

Član 37

Zaposlenom kome je mjesto stanovanja udaljeno više od 5 km od mjesta rada, pripada naknada troškova prevoza na posao i sa posla u visini mjesečne cijene prevoza u drumskom ili željezničkom saobraćaju za tu relaciju.

Član 38

Poslodavac će zaposlenom za svako novorođeno dijete isplatiti naknadu u iznosu od 200,00 €.

Pravo iz stava 1 ovog člana može da koristi samo jedan od roditelja zaposlenih kod Poslodavca.

Član 39

Zaposlenom koji je pretrpio štetu usled elementarnih i drugih nepogoda (požar, poplava i slične prirodne nepogode) pripada novčana pomoć u visini koju za svaki konkretan slučaj, na osnovu izvještaja posebne komisije koju imenuje direktor društva, sporazumno odrede direktor društva i predsjednik Sindikalne organizacije.

Član 40

Poslodavac je dužan da saglasno zakonu obezbijedi kolektivno osiguranje svih zaposlenih za slučaj povrede na radu, odnosno van rada i smrti zaposlenog u skladu sa pravilima odgovarajuće osiguravajuće organizacije.

VI ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 41

Zaposleni ima pravo na bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom o radu, drugim zakonom, opštim aktom i ovim kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan da obezbijedi uslove rada i organizuje rad radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom o radu, drugim zakonom i propisom, opštim aktom i ovim kolektivnim ugovorom.

Član 42

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu biti dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

VII STAMBENI ODNOSI

Član 43

Poslodavac posebnim opštim aktom uređuje uslove, način i postupak rješavanja stambenih potreba zaposlenih.

Opšti akt iz stava 1 ovog člana donosi Savjet na predlog Sindikalne organizacije.

VIII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 44

Zaposleni je dužan da uredno i na vrijeme dolazi na posao, da ne napušta radno mjesto bez prethodnog odobrenja direktora društva ili rukovodioca organizacione jedinice, da poslove radnog mjesta za čije obavljanje je zasnovao radni odnos obavlja savjesno, kvalitetno i u roku, da se u svemu pridržava utvrđene organizacije rada i radne discipline, da čuva sredstva rada, da se pridržava propisa i mjera zaštite na radu i da se pridržava drugih obaveza koje su propisane zakonom, kolektivnim ugovorom i opštim aktima društva.

1. POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 45

Lakše povrede radne obaveze, pored povreda utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom, su:

1) neopravdani propust zaposlenog da do kraja radnog vremena obavijesti lično ili pisanim putem direktora društva ili rukovodioca organizacione jedinice o razlozima nedolaska na posao tog dana;

2) napuštanje radnog mjesta bez odobrenja direktora društva ili rukovodioca organizacione jedinice;

3) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa, podataka, video i audio zapisa, koji nemaju karakter povjerljivosti;

- 4) neblagovremeno izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka zbog kojih nijesu nastupile i ozbiljnije posljedice ili poremećaj procesa rada;
- 4) neprijavljivanje ili davanje netačnih ličnih podataka ili promjena tih podataka koji imaju uticaja na prava i obaveze iz rada ili po osnovu rada;
- 5) neovlašćeno posluživanje sredstvima rada;
- 6) neprijavljivanje povreda radne obaveze, odnosno štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni, ako se radi o težoj povredi ili većoj šteti;
- 7) nedolično ponašanje ili izazivanje nereda u objektima ili službenim prostorijama društva;
- 8) ometanje drugih zaposlenih u izvršavanju radnih obaveza;
- 9) neizvršavanje naloga direktora.

Član 46

Teže povrede radne obaveze, pored povreda utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom, su:

- 1) povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija;
- 2) pribavljanje materijalne ili ma kakve druge koristi primanjem mita;
- 3) netačno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada u namjeri da sebi ili drugom zaposlenom pribavi materijalnu ili ma kakvu drugu korist;
- 4) mijenjanje ili dopunjavanje dokumenata koje donosi direktor društva ili Savjet koje ima za cilj promjenu njihovog smisla ili suštine;
- 5) podnošenje nezakonitog predloga akta ili izvještaja sa neistinitom sadržinom direktoru društva ili Savjetu iako je znao ili mogao znati za nezakonitost, odnosno neistinitost u momentu podnošenja;
- 6) davanje lažnog iskaza kao svjedok u disciplinskom ili drugom postupku u društvu;
- 7) kršenje profesionalnih principa i standarda u proizvodnji programskih sadržaja Poslodavca predviđenih aktom Poslodavca;
- 8) povreda zakona, drugog propisa, opšteg akta ili odluke direktora društva ili Savjeta koja je dovela do povrede interesa društva ili prava zaposlenog;
- 9) dolazak na posao u pripitom stanju ili opijanje u toku rada.

2. MATERIJALNA ODGOVORNOST

Član 47

Postupak za utvrđivanje materijalne odgovornosti zaposlenog pokreće direktor društva na osnovu prijave ili ličnog saznanja.

Član 48

Svaki zaposleni ima pravo i dužnost da prijavi prouzrokovanu štetu.

Član 49

Postupak se pokreće zahtjevom za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu u roku od 8 dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti Poslodavcu ili ličnom saznanju da je šteta prouzrokovana poslodavcu.

Zahtjev iz stava 1 ovog člana, naročito sadrži: ime i prezime zaposlenog koji je prouzrokovao štetu Poslodavcu; vrijeme, mjesto i način izvršenja štetne radnje i dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu Poslodavcu.

Član 50

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala i ko je prouzrokovao i kako se nadoknađuje utvrđuje posebna komisija koju obrazuje direktor društva.

Član 51

Komisija je dužna da o materijalnoj odgovornosti zaposlenog odluči u roku od 30 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Član 52

Kad utvrdi sve činjenice i okolnosti od uticaja na odgovornost zaposlenog za štetu, komisija donosi rješenje kojim se zaposleni obavezuje da naknadi štetu ili ga oslobađa od odgovornosti.

Član 53

Visinu štete komisija utvrđuje na osnovu tržišne ili knjigovodstvene vrijednosti stvari.

Ako se visina štete ne može utvrditi na način iz stava 1 ovog člana, visina naknade štete se utvrđuje procjenom štete ili vještačenjem preko stručnog lica.

Član 54

Ako komisija nađe da je zaposleni dužan da naknadi štetu, određuje način kako će zaposleni štetu da naknadi i u kom roku.

Zaposleni može da štetu naknadi u novcu ili, ako je to moguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje u kojem je bila prije nastupanja štete.

Član 55

Zaposleni daje pisanu izjavu o tome da li pristaje ili ne pristaje da naknadi štetu.

Ako zaposleni ne pristane da naknadi štete ili je ne naknadi u roku iz pisane izjave, Poslodavac će pokrenuti postupak za naknadu štete pred nadležnim sudom.

IX ZABRANA KONKURENCIJE

Član 56

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 u 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 otkaže ugovor o radu i da od zaposlenog zahtijeva naknadu štete, u skladu sa zakonom.

X ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 57

Ovaj kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu predsjednik Savjeta, direktor i predsjednik Sindikalne organizacije društva.

Član 58

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorene strane.

Sva sporna pitanja koja nastanu u primjeni ovog kolektivnog ugovora rješavaju se pred arbitražom.

Član 59

Učesnici u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora će u roku od 15 dana do dana nastanka spora u primjeni kolektivnog ugovora obrazovati arbitražu za rješavanje spornog pitanja.

Arbitraža se sastoji od po jednog predstavnika učesnika u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora i jednog arbitra koga određuju sporazumno i koji će istovremeno biti i predsjednik arbitraže.

Član 60

Arbitraža donosi odluku o spornom pitanju u roku od 15 dana od dana obrazovanja.

Odluka arbitraže obavezuje učesnike u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora.

Član 61

Učesnici u zaključivanju ovog kolektivnog ugovora mogu i pred nadležnim sudom da ostvaruju zaštitu prava utvrđenih kolektivnim ugovorom.

XI VAŽENJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 62

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Ovaj kolektivni ugovor može prestati sporazumom potpisnika ili otkazom.

Član 63

Ovaj kolektivni ugovor prestaje sporazumom, kada pisani sporazum o prestanku kolektivnog ugovora potpišu njegovi učesnici.

Ovaj kolektivni ugovor prestaje otkazom, kada jedan od učesnika kolektivnog ugovora podnese pisani otkaz drugim učesnicima kolektivnog ugovora.

U slučaju otkaza, ovaj kolektivni ugovor se primjenjuje najduže šest mjeseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

XII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 64

Svaki od učesnika može pokrenuti postupak za izmjenu ili dopunu ovog kolektivnog ugovora.

Postupak se pokreće na osnovu pisanog predloga koji mora biti obrazložen.

Učesnici ovog kolektivnog ugovora su dužni da u roku od 15 dana razmotre pisani predlog za njegovu izmjenu ili dopunu i da se u tom roku o njemu izjasne.

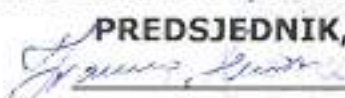
Izmjene ili dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se aneksom na način i po postupku po kojem je zaključen.

Član 65

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom zaključivanja.

SINDIKALNA ORGANIZACIJA

PREDSJEDNIK,



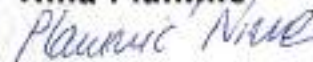
DIREKTOR
Vešna Šoškić



SAVJET

PREDSJEDNIK,

Nina Planinić



Učesnici ovog kolektivnog ugovora su dužni da u roku od 15 dana razmotre pisani predlog za njegovu izmjenu ili dopunu i da se u tom roku o njemu izjasne.

Izmjene ili dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se aneksom na način i po postupku po kojem je zaključen.

Član 65

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora, prestaje da važi Kolektivni ugovor, br. 148, od 17.03.2006. godine.

Član 66

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom zaključivanja.

SINDIKALNA ORGANIZACIJA

PREDSJEDNIK,

[Handwritten signature]



SAVJET

PREDSJEDNIK,

Nina Planinić

[Handwritten signature: Planinić Nina]

DIREKTOR
Vesna Šoškić

[Handwritten signature]

