

Primljeno:	25.04.2023		
Org. jed.	Broj	Prilog	Vrijednost
01-102/23	-332		

Sindikalna organizacija zaposlenih JUCK
Broj: 23/2023
Pljevlja, 21.04.2023

Општина Пљевља
Број: 01-018/23-357/1
25.04.2023

Na osnovu člana 3 i član 36 Opšteg kolektivnog ugovora (Sl.list br. 150/22 od 30.12.2022.godine) granskog kolektivnog ugovora za oblast kulture (Sl.list br.035/23 od 27.03.2023.godine), reprezentativna Sindikalna organizacija zaposlenih u JU Centar za kulturu Pljevlja, Predsjednik opštine Pljevlja, Predsjednik Savjeta i direktor JU Cenatar za kulturu zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR JAVNE USTANOVE CENTAR ZA KULTURU PLJEVLJA

II OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom(u daljem tekstu :Ugovor) uređuju se elementi za utvrđivanje osnovne zarade u JU Centar za kulturu(u daljem tekstu:Poslodavac), prava i obaveze Poslodavca prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana

Član 2

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno

Prava i obaveze koja nisu definisane ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona ,Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora za oblast kulture.

Član 3

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

II RADNI ODNOSI

Član 4

Radni odnos se zasniva u skladu sa Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom

Član 5

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji. Poslodavac može ponuditi zaposlenom Aneks ugovora o radu u slučajevima predviđenim Zakonom i opštim kolektivnim ugovorom

Član 6

Za vrijeme dok se nalazi na stručnom osposobljavanju i usavršavanju na koji ga je uputio poslodavac, zaposleni ima ista prava kao da se nalazi na radu.

Član 7

Poslodavac je obavezan da zaposlenom koji je raspoređen na novo radno mjesto obezbijedi obuku za izvršavanje zadataka iz opisa konkretnog radnog mjesta. Ukoliko poslodavac ne postupi u skladu sa stavom 1 ovoga člana zaposleni ne može snositi disciplinsku odgovornost za eventualne greške prilikom rada a eventualnu prouzrokovanu štetu snosi poslodavac.

III RADNO VRIJEME ODMORI I ODSUSTVA

Član 8

-Puno radno vrijeme iznosi 40 časova sedmično.

-Zbog specifičnosti posla u ustanovama kulture poslodavac je dužan raspored radnog vremena planirati mjesečno (do 25 u mjesecu za sledeći mesec) odnosno sedmično (petkom do 14 časova za sledeću sedmicu). Izmjene planiranog radnog vremena moguće su usled bolesti, nezgode ili opravdane spriječenosti jednog ili više zaposlenih. U tom slučaju izmjene planiranog rasporeda dužan je 12 sati prije termina na koji se promjena odnosi da obavijesti zaposlene obavještenjem na oglasnoj table ustanove ili telefonskim putem. -Na zahtjev sindikalne organizacije poslodavac je dužan dostaviti pisani izvještaj o radu zaposlenih u preraspodjeli radnog vremena, korištenju slobodnih dana, plaćenim prekovremenim radom i rad nedeljom.

Član 9

Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se u zavisnosti od složenosti poslova, dužine radnog staža, uslova rada i socijalnih uslova. Ustanova je dužna da zaposlenom koji u kalendarskoj godini ima godinu radnog staža obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od 20 dana, uvećanjem po osnovu:

1) složenosti poslova;

- za I, II, III i IV nivo nacionalnog okvira kvalifikacija - jedan radni dan,
- za V, VI i 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 jedne do pet godina -jedan radni dan
- 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 - dva radna dana

-zaposlenima sa smjenskim radom i dežurstvima -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 - četiri radna dana,
 - zaposlenom licu sa invaliditetom - tri radna dana.
- Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 35 radnih dana.

Član 10

Plaćeno odsustvo

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 ili usvajanje 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) smrt člana uže porodice - sedam radnih dana
 - 8) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
 - 9) teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
 - 9) njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - četiri radna dana;
 - 10) njega djeteta u slučaju bolničkog liječenja - četiri radna dana
 - 11) polaska djeteta u prvi razred osnovne škole - jedan radni dan
 - 12) zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
 - 13) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana,
 - 14) dobrovoljnog davanja tkiva ili organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
 - 15) završavanje ličnih ili porodičnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi - dva radna dana;
 - 16) radi prevencije radne invalidnosti I rekreativnog odmora u organizaciji Sindikata - 7 radnih dana
 - 17) učestvovanje u sindikalnim kulturnim i sportskim aktivnostima ili drugim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja – u skladu sa njihovom trajanju
- Članom uže porodice iz ovog člana alineja 7,8,9 smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.
- Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se podnošenjem zahtjeva poslodavcu, uz koji zaposleni dostavlja odgovarajući dokaz o postojanju razloga za odsustvo sa rada, osim u slučaju kad je taj razlog opštepoznat.
- Pravo na plaćeno odsustvo može se koristiti u vrijeme kad se predviđeni slučaj dogodio.

Član 11

Poslodavac može da omogući zaposlenom plaćeno odsustvo do 30 radnih dana za izradu magistarskog rada ili doktorske disertacije i umjetničkog gostovanja u drugim institucijama kulture u zemlji i inostranstvu

Član 12

Neplaćeno odsustvo

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.
- 6) kad postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog;

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

V. ZAŠTITA NA RADU

1. Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 13

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

2. Mjere zaštite na radu

Član 14

Poslodavac obezbjeđuje i sprovodi propisane mjere zaštite na radu u cilju zaštite života i zdravlja zaposlenog, kao i radne i životne sredine, u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita na radu.

Poslodavac informiše zaposlene o tehničkim karakteristikama i mogućim uticajima primijenjenih tehnologija na bezbjednost i zdravlje zaposlenih, u tom pravcu će na pogodan način istaći panoe, obavještenja, dostaviti potrebna uputstva i sl.

V. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 15

Zarada zaposlenog sastoji se od:

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

2 Osnovna zarada

Član 16

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 18 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Vlada.

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.

Grupe poslova i koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade

Član 18

Zavisno od nivoa kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla, pojedina radna mjesta u oblasti kulture raspoređuju se u grupe poslova i izražavaju se u koeficijentima i to:

I	Fizički poslovi	Nosač tereta – fizički radnik	Prvi nivo, podnivo dva (I 2)	5,1
II	Pomoćni i sigurnosni poslovi	čistačica, garderober publike, portir, kurir, biletar publike, paker, razvodnik, kafe-kuvarica, servirka, radnik za plakate, prodavač suvenira, domaćica	drugi nivo (II), 120 kredita CSPK-a	5,2
			treći nivo (III) 180 kredita CSPK-a	5,3
			četvrti nivo, podnivo I (IV/I), 240 kredita CSPK-a	6,0
III	Tehnički, operativni i sigurnosni poslovi	videotekar, knjigovezač, daktilograf, stolar, bravar, moler, električar, ložač, kinooperater, domar, sekretarica, garderober kostima, ekonom, scenski dekorater, tehničar (rasvjete, tona i video), magacioner, turistički vodič, mašinista ravne štampe, rekviziter, arhivar, scenski dekorater, električar, termotehničar, mehaničar, scenski radnik, krojač, majstor scene, cug majstor, organizator (prijem, usluga,) inspicijent, sufler, domar, šanker-konobar, saradnik za izdanja i kulturne aktivnosti, stejdž menadžer, vozač B i C kategorije, čuvar, vatrogasac, zaštitar lica i imovine	treći nivo (III), 180 kredita CSPK-a	6,1
			IV nivo, podnivo I, IV (240 kredita CSPK-a)	6,3
			peti nivo (V) 180 kredita CSPK-a	6,6

IV	Administrativni revizorski, savjetnički poslovi zastupanja i drugi srodni poslovi	a	-knjigovođa (finansijski, poslovi materijalni, kontista), blagajnik, likvidator, obračunski radnik, administrativni tehničar	četvrti nivo, podnivo I (IV/I) 240 kredita CSPK-a	6,5
		b	službenik za javne nabavke, savjetnik za finansijsko računovodstvene poslove, pravni savjetnik, unutrašnji revizor, računovođa, savjetnik za odnose sa javnošću, savjetnik za agencijske poslove i marketing, organizator zaštite na radu,	peti nivo (V) 180 kredita CSPK-a	6,6
				sedmi nivo, podnivo I (VII/I) 240 kredita CSPK-a	9,1
V	Stručni umjetnički stvaralački poslovi	a	-laborant, konzervatorski tehničar, dokumentacioni tehničar, preparator, muzejski tehničar, fotograf, knjižničar, arhivski tehničar, šminker, koordinator umjetničkog programa, vlasuljar-šminker-masker, plesač, ballerina, lutkar, montažer-tehničar, tehničar za kino uređaje, asistent za muziku i ples, knjižničar, obučen za rad u elektronskom katalogu	četvrti nivo podnivo I, (IV I) 240 kredita CSPK-a	6,5
				Peti nivo(V) 120 kredita CSPK-a	7,0
		b	Viši laborant, viši konzervatorski tehničar, viši dokumentacioni tehničar, viši preparator, viši muzejski tehničar, viši fotograf, viši knjižničar, viši arhivski tehničar, organizator umjetničkog programa		7,2
		c	-istraživač, informatičar, konzervator, dokumentarista, kustos, muzejski pedagog, bibliotekar, arhivist, saradnik tele-kino skenera, saradnik za video uređaje, horski pjevač, grafički dizajner, coordinator repertoara, snimatelj i dizajner zvuka, organizator programa, glavni urednik izdanja, lektor, urednik izdanja, dizajner svjetla, majstor za muzičke instrumente, IT menadžer, sekretar orkehestra, urednik umjetničkog programa, nototekar, muzičar narodnog orchestra, snimatelj-kamerman	Šesti nivo (VI) 180 kredita CSPK-a	8,0
				Sedmi nivo podnivo 1 (VII1) 240 kredita CSPK-a	9,1
		d	Režiser, glumac, orkestarski muzičar, operijski pjevač, slikar, vajar, koreograf, scenograf, dramaturg, kostimograf, pozorišni kompozitor, pisac, asistent dirigenta, dirigent, producent, montažer, glavni urednik programa, menadžeri za programske politike i planiranje	Šesti nivo (VI) 180 kredita CSPK-a	8,0
				Sedmi nivo podnivo 1 (VII1), 240 CSPK-a	9,1

VI	Rukovodeći i organizacioni poslovi	a	Šef organizacione jedinice (odjeljenje, služba i sl.) u okviru unutrašnje organizacione jedinice	šesti nivo (VI), 180 kredita CSPK-a	8,7
				Sedmi nivo podnivo 1(VII1) 240 CSPK-a	9,6
		b	Rukovodilac unutrašnje organizacione jedinice (sektora, odjeljenja i dr.)	Šesti nivo (VI) 180 kredita CSPK-a	9,7
				sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	10,6
		c	sekretar ustanove	sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	11,6
		d	pomoćnik direktora	sedmi nivo (VII), 240 kredita CSK-a	11,6

Član 19

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 20

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

- do deset godina - 0,50%;
- od deset do 20 godina - 0,75%;
- preko 20 godina - 1,0%.

Član 21

Osnovna zarada uvećava se po osnovu:

1) otežanih uslova rada za poslove:

- održavanja higijene u štamparijama, konzervatorskim, preparatorskim i drugim laboratorijama i radionicama, magacinima i depoima; bibliotekara i knjižničara; poslove ekonomista, arhivara, domara, scenskog radnika, grafičkih radnika, dezinsekcije, deratizacije i dezinfekcije, konzervatora, arheologa, istraživača, preparatora, kustosa i muzejskih tehničara

2) naučnih zvanja:

- istraživač 5%,
- viši istraživač 10%,
- naučni saradnik 15 %,
- viši naučni saradnik 20%,
- naučni savjetnik 30%;

3) stručnih i profesionalnih zvanja:

- viši konzervator, viši kustos, viši bibliotekar, viši informatičar, viši istraživač, viši dokumentarista, viši muzejski pedagog, viši arhivista 15%,
- konzervatorski savjetnik, muzejski savjetnik, bibliotekar savjetnik, dokumentacioni savjetnik, istraživač savjetnik, savjetnik pedagog, savjetnik informatičar, arhivski savjetnik 20%;

4) umjetničkih i stvaralačkih zvanja:

- glumac II grupe, zamjenik vođe orkestarske grupe, vođa sekcije udarača, vođa tute grupe 15%,

- glumac I grupe, solista, vođa muzičke orkestarske grupe, vođa duvačke sekcije, prvi duvači solisti,

5) akademskih zvanja:

- magistratura 10 %,

- doktorat 15%;

6) rukovođenja:

- zaposlenom koji pored poslova svog radnog mjesta, koordinira i organizuje rad unutrašnje organizacione jedinice 10%.

Uvećanja osnovne zarade iz stava 1 tač. 2 do 6 ovog člana, međusobno se isključuju.

Član 22

Zarada lica koja vrše funkciju direktora u opštinskim ustanovama kulture uređuju se u okviru Grupe poslova C iz člana 22 stav 1 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru.

Naknada zarade

Član 23

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade:

- 1) u iznosu 100% zarade u slučajevima predviđenim Opštim kolektivnim ugovorom;
- 2) u iznosu 80% zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- 3) u iznosu 70% zarade za vrijeme čekanja na raspoređivanje na druge poslove;
- 4) u iznosu 70% zarade za vrijeme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, kao i za vrijeme dok prekvalifikacija, odnosno dokvalifikacija traje.

Član 24

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%.

VI. DRUGA PRIMANJA

1. Jubilarne nagrade

Član 25

Poslodavac zaposlenom povodom neprekidnog rada kod tog poslodavca isplaćuje jubilarnu nagradu u iznosu:

- za deset godina rada 120% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina rada 240% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina rada 360% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina rada 480% obračunske vrijednosti koeficijenta.

2. Jednokratna pomoć

Član 26

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.

Pod užom porodicom, u smislu ovog Ugovora, smatraju se bračni i vanbračni supružnik, partner u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Član 27

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, zdravstve nerehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 2) do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda.

Član 28

Poslodavac zaposlenom obezbijedi isplatu zimnicu u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta.

VII. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 29

Poslodavac je dužan da, na zahtjev zaposlenog ili Sindikata obezbijedi uplatu obustava djela zarade (kredita, sindikalne članarine, alimentacije, trgovine na rate i drugo) preko nadležne službe. Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom isplatu zarade preko banke koju izabere zaposleni.

Član 30

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 31

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

Način upravljanja fondom i korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana urediće Sindikat posebnim aktom.

VIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 32

Poslodavac, reprezentativnoj sindikalnoj organizaciji, obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih. Ako postoji više registrovanih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje reprezentativna sindikalna organizacija. Poslodavac omogućava Sindikatu da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove, kao i da bude informisan o pitanjima koji su od bitnog značaja za zaposlene, njihovo mišljenje i predlozi. Predsjednik Sindikata je član radnih tijela koja pripremaju nacрте i predloge zakona i podzakonskih akata kojima se uređuje zarada, naknada zarade i druga primanja zaposlenih. Poslodavac je dužan da omogući Sindikatu učešće u pripremi i izradi propisa kojima se uređuje radno-pravni status zaposlenih.

Član 33

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

- slobodno sindikalno organizovanje i djelovanje bez prethodnog odobrenja;
- materijalnu pomoć u visini od 10 bruto obračunskih vrijednosti koeficijenta godišnje reprezentativnoj sindikalnoj organizaciji radi prevencije radne invalidnosti zaposlenih
- mjesečnu neto naknadu u iznosu od 1.20 obračunske vrijednosti koeficijenta, predsjedniku sindikalne organizacije koji je u mandatu
- može obezbijediti materijalnu pomoć na pisani zahtjev sindikata ili člana sindikata
- prijem na razgovor predstavnika sindikata najkasnije tri dana od podnjetog zahtjeva
- pisani odgovor u roku od 15 dana po zahtjevu i inicijativi sindikata
- potreban broj plaćenih sati sindikatu za vršenje njegove funkcije
- korišćenje po potrebi u razumnoj mjeri službeno vozilo poslodavca

Član 34

Predsjednik reprezentativnog sindikata kod poslodavca za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca bez svog pristanka ili na drugi način doveden u nepovoljniji materijalni i profesionalni položaj, ukoliko postupi u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

IX. MIRNO RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 35

Postupak rješavanja individualnih radnih sporova koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada, kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjene i dopune kolektivnog ugovora i ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, povjeravaju se miritelju, odnosno arbitru, uskladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

X. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 36

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

XI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 37

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.
Izmjene i dopune Ugovora vrši se na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

Član 38

Prava i obaveze koje nisu regulisane ovim Ugovorom neposredno će se primjenjivati Opšti kolektivni ugovor i Granski kolektivni ugovor za oblast kulture

Član 39

Ovaj Ugovor je sačinjen u 3 istovjetna primjeraka od kojih svaka ugovorena strana zadržava po jedan

Ovaj Ugovor je zaključen 24. 04 2023 godine

Predsjednik Savjeta
Vladan Vučinić



Direktor
Nebojša Rubežić

Nebojša Rubežić

Predsjednik opštine
Rajko Kovačević



Predsjednica SO zaposlenih u
JUCK Pljevlja



Rajko Kovačević



CRNA GORA
JAVNA USTANOVA CENTAR ZA KULTURU
"PLJEVLJA"

Primijeno: 27.12.2023			
Org. jed.	Broj	Prilog	Vrijednost
01-102/23-1177			

Црна Гора
Општина Пљевља

Број

01-08/21-357/2

Pljevlja: 26.12.2023

Broj: 53/2023

Пљевља 28.12.2023 год.

Sindikalna organizacija zaposlenih JUCK Pljevalja

Šifra djelatnosti: 9001

PIB: 11086438

Žiro račun:

Prva banka

535-21884-96

Na osnovu člana 3 i član 36 Opšteg kolektivnog ugovora (Sl.list br.150/22 od 30.12.2022.godine) granskog kolektivnog ugovora za oblast kulture (Sl.list br.035/23.od 27.03.2023.godine), reprezentativna Sindikalna organizacija zaposlenih u JU Centar za kulturu Pljevlja, Predsjednik opštine Pljevlja, Predsjednik Savjeta i direktor JU Cenatar za kulturu zaključuju

ANEKS KOLEKTIVNOG UGOVORA JAVNE USTANOVE CENTAR ZA KULTURU PLJEVLJA

Član 1.

Član 28 KOLEKTIVNOG UGOVORA JAVNE USTANOVE CENTAR ZA KULTURU PLJEVLJA br.01-102/23-332 koji glasi: Poslodavac zaposlenom obezbjeđuje isplatu zimnice u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta, mijenja se i glasi: Poslodavac zaposlenom može isplatiti zimnicu u visini jedne minimalne zarade u Crnoj Gori.

Član 2.

U pogledu ostalih prava, obaveza i odgovornosti ugovorenih strana, ostale odredbe KOLEKTIVNOG UGOVORA JAVNE USTANOVE CENTAR ZA KULTURU PLJEVLJA BR.01-102/23-332, ostaju nepromjenjene i obavezujuće

Član 3.

Ovaj Aneks je sačinjen u 4 (četiri) istovjetna primjerka, od kojih po 1 (jedan) primjerak zadržava svaka od ugovorenih strana.

Predsjednik Savjeta
Velibor Pupović

VD Direktor
Slavko Tošić



Predsjednik opštine
Dario Vraneš

Predsjednica SO zaposlenih u
JUCK Pljevlja
Biljana Anđelić



Adresa - Trg 13. jul bb
Tel. - 068/860-161

- sindikalnaorganizacija@gmail.com