

GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR

ZA OBLAST KULTURE

(Objavljen u "Sl. listu RCG", br. 53 od 25. avgusta 2006, "Sl. list CG" 4/2007)

I OSNOVNE ODREDBE

Predmet Ugovora

Član 1

Granskim kolektivnim ugovorom za oblast kulture (u daljem tekstu: Ugovor) Sindikat kulture Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Republike Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) uređuju, u skladu sa Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon) i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih u javnim ustanovama kulture kojima se zarade finansiraju iz budžeta Republike (u daljem tekstu: poslodavac), prava i obaveze poslodavaca prema zaposlenim, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Odredbe ovog ugovora mogu važiti i za opštinske ustanove kulture dok se ne zaključe kolektivni ugovori sa osnivačem.

Primjena Ugovora

Član 2

Ovaj ugovor se neposredno primjenjuje.

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim ugovorom primjenjuju se odredbe Zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

Za ostvarivanje prava zaposlenih koja su utvrđena ovim ugovorom sredstva obezbjeđuju osnivači javnih ustanova.

II RADNI ODNOSI

Stručno usavršavanje

Član 3

Poslodavac je dužan da u skladu sa potrebama ili promjenama procesa rada obezbijedi ili organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih.

Zaposleni je dužan da se stručno osposobljava i usavršava, u smislu stava 1 ovog člana, u okviru svojih sposobnosti i potreba poslodavca.

Sredstva za stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih obezbjeđuju se u budžetu Republike, odnosno budžetu opštine, preko ustanove - poslodavca u kojoj zaposleni radi.

Provjera znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada

Član 4

Komisija za provjeru znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada zaposlenog (u daljem tekstu: komisija) ima predsjednika i dva člana.

Predsjednik i članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme odgovarajuće struke kao zaposleni čije se sposobnosti utvrđuju.

Predsjednik i članovi komisije ne moraju biti iz reda zaposlenih kod poslodavca koji vrši provjeru znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada zaposlenog.

Član 5

Provjera znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada zaposlenog vrši se: usmenim ispitivanjem; postavljanjem radnih zadataka; uvidom u izvještaje i druga odgovarajuća dokumenta u vezi sa rezultatima rada ostvarenim u periodu na koji se zahtjev odnosi; uvidom u naloge i uputstva neposrednog rukovodioca i drugih rukovodećih lica, kao i na drugi pogodan način.

Član 6

Zaposleni, čija se vrši provjera znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada, ima pravo da se izjasni na navode iz zahtjeva za pokretanje postupka.

Nakon sprovedenog postupka komisija cijeni osnovanost zahtjeva za provjeru znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada zaposlenog.

O zahtjevu iz stava 2 ovog člana komisija se, većinom glasova, izjašnjava "zahtjev je osnovan" ili "zahtjev nije osnovan".

Ocjena komisije mora biti obrazložena.

Komisija iz stava 1 ovog člana sačinjava izvještaj o provjeri znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada zaposlenog sa ocjenom opravdanosti zahtjeva i isti dostavlja organu koji ju je imenovao u roku od tri dana od dana izvršene provjere.

Odmori i odsustva

Godišnji odmor

Član 7

Pored Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom utvrđene dužine trajanja, godišnji odmor se uvećava:

1) po osnovu složenosti poslova;

- za I, II, III i IV stepen stručne spreme - 1 radni dan
- za V, VI i VII stepen stručne spreme - 2 radna dana;
- za VII/2 i VIII stepen stručne spreme - 3 radna dana.

2) po osnovu doprinosa u radu:

- za izuzetne rezultate - 3 radna dana;
- za rezultate iznad prosječnih - 1 radni dan.

3) po osnovu uslova rada:

- za poslove pod uticajem otrova i hemikalija - 3 radna dana;
- za rad u prostoru sa potrebom stalnog korišćenja vještačke svjetlosti - 2 radna dana;
- za rad na fizički teškim i napornim poslovima ili za rad na terenu dužem od tri mjeseca - 1 radni dan.

4) po osnovu socijalnih uslova:

- zaposlenom sa jednim djetetom do sedam godina starosti - 1 radni dan;
- zaposlenom koji ima dvoje ili više djece do sedam godina starosti - 2 radna dana;
- samohranom zaposlenom sa djetetom do 16 godina života - 3 radna dana.

Plaćeno odsustvo

Član 8

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

- 1) stupanja u brak - 5 radnih dana;
- 2) rođenja djeteta - 3 radna dana;
- 3) porođaja člana uže porodice - 2 radna dana;
- 4) selidbe - 3 radna dana;
- 5) polaganja stručnog ispita - 3 radna dana;
- 6) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - 1 radni dan;
- 7) teške bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana;
- 8) njege djeteta koje ima tjelesna ili psihička oštećenja - 3 radna dana;
- 9) zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - 3 radna dana;
- 10) učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima - 2 radna dana;
- 11) dobrovoljnog davanja krvi - 3 radna dana,
- 12) dobrovoljnog davanja tkiva ili organa - 3 radna dana;
- 13) završavanja ličnih ili porodičnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi - 2 radna dana;
- 14) rješavanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja - 7 radnih dana.

Član 9

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

Član 10

Plaćeno odsustvo se ostvaruje na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog nadležnom organu poslodavca prije početka korišćenja odsustva, odnosno najkasnije u roku od osam dana od dana korišćenja odsustva.

Uz zahtjev za plaćeno odsustvo podnose se dokazi o opravdanosti zahtjeva, osim ako je razlog za plaćeno odsustvo opšte poznat.

Član 11

Način i postupak korišćenja plaćenog odsustva za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja u toku radnog vremena ili za vrijeme sindikalnog obrazovanja urediće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 12

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

Neplaćeno odsustvo

Član 13

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

- 1) njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- 2) liječenja o sopstvenom trošku;
- 3) učestvovanja u kulturnim ili sportskim manifestacijama ili takmičenjima;
- 4) doškolovanja;
- 5) izrade magistarskog rada;
- 6) izrade doktorske disertacije ili vršenja drugog naučno-istraživačkog rada;
- 7) liječenja člana uže porodice van mjesta boravka ili u inostranstvu.

Izuzetno, poslodavac može odobriti zaposlenom neplaćeno odsustvo po istom osnovu u kalendarskoj godini u trajanju od još 60 radnih dana.

U slučaju iz stava 2 ovog člana poslodavac je dužan da upozori zaposlenog na posledicu prekida staža osiguranja.

Član 14

Neplaćeno odsustvo po svim osnovama ne može biti duže od šest mjeseci u kalendarskoj godini.

III ZARADA I OSTALA PRIMANJA

Zarada

Član 15

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- zarade za obavljeni (normirani) rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim uslovima (osnovna zarada);
- uvećanja zarade;
- zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu;
- naknade zarade.

Osnovna zarada

Član 16

Osnovna zarada utvrđuje se množenjem najniže satnice, broja časova provedenih na radu i koeficijenta za određenu grupu poslova iz čl. 19 i 21 ovog ugovora.

Najniža satnica

Član 17

Najniža satnica utvrđuje se na način što se najniža cijena rada za najjednostavniji rad podijeli sa brojem radnih sati u tekućem mjesecu.

Najnižu cijenu rada utvrđuju potpisnici ovog ugovora posebnim aktom.

Evidencija o radu

Član 18

Poslodavac je dužan da uspostavi i uredno vodi evidenciju o vremenu koje zaposleni provede na radu, kao i da utvrđuje radno vrijeme zaposlenim prema potrebama procesa rada.

Evidencija iz stava 1 ovog člana služi za utvrđivanje osnovne zarade i za utvrđivanje disciplinske odgovornosti zaposlenog.

Grupe poslova i koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade

Član 19

Poslovi u oblasti kulture, sa koeficijentima za utvrđivanje osnovne zarade po osnovu potrebe stručne spreme, stručne osposobljenosti, složenosti poslova, uslova pod kojim se poslovi pretežno obavljaju i odgovornosti za posao, razvrstavaju se u 11 grupa i to:

| Grupa poslova | Grupa poslova | Radno mjesto | |
|--------------------------|-------------------------|---|------------------|
| poslova) | stručna sprema | (tipični poslovi u okviru grupe) | |
| | 01.10.2007. | 01.01.2008. | |
| I | fizički poslovi | - kopač, nosač tereta | I step |
| II | pomoćni poslovi | - čistačica, garderober publike, | |
| portir, kurir, II stepen | 1,92 | 2,11 | III st |
| plakate, | | biletar publike, paker, razvodnik, kafe-kuvarica, servirka, radnik za | |
| III | siguronosni poslovi | prodavac suvenira, čuvar bez oružja - čuvar sa oružjem, vatrogasac | III st IV ste |
| IV | tehnički poslovi | - videotekar, telefonista, | |
| knjigovezac, III stepen | 3,07 | 3,38 | |
| elektičar, IV stepen | 3,20 | daktilograf, stolar, bravar, moler, 3,52 | V step |
| V | operativni poslovi | ložač, kintiooperater, domar, - sekretarica, vozač, garderober | |
| kostima, III stepen | 3,15 | 3,47 | |
| video) V stepen | 3,60 | ekonom. vlasuljar, scenski dekorater, nototekar, tehničar (rasvjete, tona i 3,96 | |
| VI | administrativni poslovi | magacioner, turistički vodič, mašinista ravne štampe, rekviziter, arhivar | |
| materijalni, IV stepen | 3,82 | 4,20 | |
| obračunski VI stepen | 4,35 | kontista), blagajnik, likvidator, 4,76 | |
| zaštite VII stepen | 5,30 | radnik, poslovni sekretar, referent 5,83 | |
| portparol, | | na radu, referent za radne odnose, referent za javne nabavke, referent za agencijske poslove, referent za | |
| marketing VII | stručni poslovi | - muzejski tehničar, knjižničar, | |
| likovni IV stepen | 3,82 | 4,20 | |
| geodetski VI stepen | 4,45 | tehničar, tehničar, konzervator, 4,90 | |
| arhivski VII stepen | 5,38 | tehničar, preparator-konzervator, 5,92 | |
| korektor, | | tehničar, operater na računaru, arhivski specijalista, knjižničar- dokumentarista, repro-fotograf | |
| specijalista, | | viši muzejski tehničar, viši | |
| knjižničar, viši | | likovni tehničar, specijalista za | |
| tehničku | | opremu i posebne uređaje, kustos, | |
| bibliotekar, | | | |

| | | | | |
|----------------------|---------------------|------|---|------------------|
| etnolog, | | | arhivista, konzervator, restaurator, | |
| istoričar | | | biolog, geograf, arheolog, istoričar, | |
| ing. | | | umjetnosti, arhitekta ing. građevine, | |
| | | | šumarstva, lektor, prevodilac, animator | |
| | | | kulturnih aktivnosti, urednik programa | |
| VIII | umjetnički poslovi | | - glumac, muzičar, slikar, | |
| plesač, operski | IV stepen | 5,52 | 6,07 | |
| | | | pjevač, horski pjevač, animator lutaka | VII st VII 2 |
| | | | | |
| IX | stvaralački poslovi | | - reditelj, režiser, koreograf, | |
| scenograf, | VI stepen | 7,10 | 7,81 | |
| dirigent | VII stepen | 7,20 | 7,92 | |
| | | | dramaturg, kostimograf, kompozitor, | VII2 s VIII s |
| | | | | |
| X | naučno istraživački | | - istraživač ekologije, istraživač | |
| biologije, | VII2 stepen | 7,18 | 7,79 | |
| | poslovi | | istraživač herpetofaune, istraživač | |
| mikologije, | VIII stepen | 7,36 | 8,09 | |
| šumarstva, | | | istraživač hidrobiologije, istraživač | |
| kulturnih | | | istraživač razvoja kulture, istraživač | |
| djelatnosti | | | dobara, istraživač kulturnih | |
| | | | | |
| XI | rukovodeći poslovi | | - rukovodilac jedinice | |
| (odjeljenje, sektor, | IV stepen | 5,59 | 6,17 | |
| organizacione | V stepen | 5,65 | 6,21 | |
| | | | služba i sl.) u okviru unutrašnje | |
| | | | jedinice | VI ste VII st |
| | | | - rukovodilac unutrašnje organizacione | |
| | | | jedinice | VII st |
| | | | - rukovodilac muzeja u okviru Narodnog | |
| | | | muzeja Crne Gore | |
| | | | - pomoćnik direktora ustanove kulture | VII st |

Potrebna stručna sprema je stepen stručne spreme predviđen aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji za obavljanje poslova određenog radnog mjesta.

Član 20

Koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade iz člana 19 ovog ugovora uvećavaju se po osnovu:

1) otežanih uslova rada za poslove održavanje higijene u štamparijama, konzervatorskim, preparatorskim i drugim laboratorijama i radionicama, magacinima i depoima, poslovi grafičkih radnika, dezinfekcije, deratizacije i dezinfekcije, konzervatora-restauratora, preparatora, kustosa u Prirodnjačkom muzeju Crne Gore, ekologa u Republičkom zavodu za zaštitu prirode i arheologa koji vrši terenska istraživanja po otežanim uslovima u okviru redovne djelatnosti na teritoriji Crne Gore i radnika na obezbjeđivanju Mauzoleja na Lovčenu 10%.

2) istraživačkih i naučnih zvanja

- istraživač: 4%,
- viši istraživač: 5%,

- naučni saradnik: 7%,
 - viši naučni saradnik: 14%, i
 - naučni savjetnik: 21%.
- 3) stručnih zvanja:
- viši konzervator, viši kustos, viši bibliotekar, ovlašćeni računovođa 13%,
 - konzervatorski savjetnik, muzejski savjetnik, bibliotekar savjetnik, sertifikovani računovođa 17%.
- 4) umjetničkih i stvaralačkih zvanja:
- glumac II grupe 12%,
 - glumac I grupe, solista, voda muzičke grupe 17%,
 - prvak drame, koncert majstor, šef dirigent 25%, - doajen 30%.
- 5) rukovođenja:
- zaposlenom koji pored poslova svog radnog mjesta koordinira i organizuje rad jedinice (odjeljenje, sektor, služba i sl.) u okviru unutrašnje organizacione jedinice 10%.
- Uvećanja koeficijenata po osnovu stručnih zvanja i istraživačkih i naučnih zvanja međusobno se isključuju.

Član 20a

Uvećanja koeficijenata po osnovima utvrđenim u članu [20](#) Ugovora ne odnose se na rukovodeće poslove iz člana 19 stav 1 grupa XI Ugovora.

Član 20b

Koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade iz člana [19](#) stav 1 Ugovora uvećavaju se za 3% godišnje u 2009. i 2010. godini.

Ukoliko inflacija u 2009. i 2010. godini bude veća od 3%, koeficijenti za obračun zarada uvećaće se i za razliku visine inflacije i procenta povećanja iz stava 1 ovog člana.

Član 21

Koeficijenti iz člana [19](#) ovog ugovora razradiće se i utvrditi Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa opštim aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Zarada direktora

Član 22

Zarada lica koje vrše funkciju direktora poslodavca uređuje se ugovorom o radu, uz prethodnu saglasnost Ministarstva kulture i medija (u daljem tekstu: Ministarstvo), odnosno nadležnog organa opštine.

Posebni slučajevi utvrđivanja zarade

Član 23

Izuzetno od čl. 19 i 21 ovog ugovora, zarada zaposlenog koji obavlja poslove od posebnog interesa za poslodavca (umjetnički direktor, reditelj, dirigent, direktor drame, prvak drame, muzičar, direktor posebne organizacione jedinice, naučni radnik i dr.) može se utvrditi ugovorom o radu, uz prethodnu saglasnost Ministarstva, odnosno nadležnog organa opštine.

Naknadno utvrđivanje koeficijenata

Član 24

Poslove koji nijesu sadržani u članu [19](#) ovog ugovora na zahtjev poslodavca, razvrstaće u određenu grupu tijelo iz člana 45 ovog ugovora.

Uvećanje zarade

Član 25

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

- 1) do 10 godina: 0,50 %;
- 2) od 10 do 20 godina: 0,75 %;
- 3) preko 20 godina: 1,00 %.

Član 26

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- 1) za rad noću (između 22 i 06 časova narednog dana): 40 %;
- 2) za rad na dan državnog ili vjerskog praznika: 50 %;
- 3) za prekovremeni rad: 40 %.

Zarada po osnovu ostvarenih rezultata rada

Član 27

Zaposleni koji, u skladu sa mjerilima, normativima i kriterijumima za vrednovanje rezultata rada, u toku mjeseca ostvari rezultate rada u obimu i kvalitetu iznad prosječnih, odnosno planiranih, ima pravo na uvećanje osnovne zarade do 20%, proporcionalno ostvarenom rezultatu.

Poslodavac je dužan da unaprijed upozna zaposlene sa mjerilima, normativima i kriterijumima za vrednovanje rezultata rada.

Plan rada

Član 28

Poslodavac je dužan da donese godišnji plan rada i da ga mjesečno razrađuje sa obimom i kvalitetom rada za svako sistematizovano radno mjesto.

Saglasnost na godišnji plan iz stava 1 ovog člana daje Ministarstvo, odnosno nadležni organ opštine.

Naknada zarade

Član 29

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade:

- 1) u iznosu 100% zarade u slučajevima predviđenim Opštim kolektivnim ugovorom;
- 2) za vrijeme trajanja pritvora u skladu sa Zakonom;
- 3) u iznosu 80% zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- 4) u iznosu 80% zarade za vrijeme privremene nesposobnosti za rad zbog bolesti koja nije uzrokovana profesionalnom bolešću ili nesrećom na poslu;

- 5) u iznosu 70% zarade za vrijeme čekanja na raspoređivanje na druge poslove;
6) u iznosu 70% zarade za vrijeme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, kao i za vrijeme dok prekvalifikacija, odnosno dokvalifikacija traje.

IV DRUGA PRIMANJA

Otpremnina

Član 30

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini 10 (deset) najnižih cijena rada.

Regres za korišćenje godišnjeg odmora

Član 31

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini tri najniže cijene rada.

Pomoć za slučaj smrti

Član 32

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

- 1) smrti zaposlenog - u visini 20 najnižih cijena rada;
- 2) smrti člana uže porodice - u visini 10 najnižih cijena rada.

Članom uže porodice, u smislu ovog ugovora, smatraju se bračni drug i djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), kao i roditelji.

Pravo iz stava 1 tačka 2 ovog člana, iz sredstava budžeta Republike, odnosno budžeta opštine može ostvariti samo jedan član porodice.

Pomoć za slučaj bolesti

Član 33

Poslodavac može isplatiti zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, pomoć u visini do 20 najnižih cijena rada, u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 2) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 3) nabavke lijekova za liječenje zaposlenog ili člana njegove uže porodice.

Pomoć iz stava 1 ovog člana može se isplatiti samo jednom godišnje.

Jubilarnе nagrade

Član 34

Poslodavac može zaposlenom isplatiti jubilarnu nagradu za neprekidni rad kod njega, i to:

- 1) za 10 godina, 5 najnižih cijena rada;
- 2) za 20 godina, 10 najnižih cijena rada;

3) za 30 godina, 20 najnižih cijena rada.

Mogućnost isplate drugih primanja

Član 35

Poslodavac koji obezbjeđuje finansijska sredstva mimo sredstava iz budžeta Republike, odnosno budžeta opštine i drugih namjenskih sredstava, može iz tih sredstava vršiti isplatu primanja čija isplata prema ovom ugovoru nije obavezna, odnosno čija isplata zavisi od mogućnosti poslodavca.

V NAKNADA POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENOG

Dnevnica za službena putovanja

Član 36

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu zaposlenom pripada jedna dnevnicu za svaka 24 časa provedena na službenom putovanju, kao i za ostatak vremena duži od 12 časova, a polovina dnevnice za ostatak vremena od 8 do 12 časova.

Ako ukupno službeno putovanje traje duže od 12 časova, obračunava se jedna dnevnicu, a ako traje duže od 8 časova, pola dnevnice.

Terenski dodatak

Član 37

Zaposleni ima pravo na dnevnu naknadu povećanih troškova za vrijeme rada i boravka na terenu (terenski dodatak), i to:

- 35% od najniže cijene rada, ako nije obezbijeđen smještaj i ishrana;
- 20 % od najniže cijene rada, ako je obezbijeđen samo smještaj;
- 15 % od najniže cijene rada, ako je obezbijeđena samo ishrana;
- 10 % od najniže cijene rada, ako je obezbijeđen smještaj i omogućena ishrana putem organizovane kuhinje gdje troškove nabavke hrane snosi zaposleni;
- 5 % od najniže cijene rada, ako je obezbijeđen smještaj i ishrana.

U slučaju korišćenja javnog prevoznog sredstva za odlazak na teren i povratak sa terena, zaposlenom pripada naknada troškova u visini vozne karte.

Naknada za odvojeni život od porodice

Član 38

Zaposleni ima pravo na mjesečnu naknadu u visini dvije najniže cijene rada, u slučaju da trajno ili privremeno bude raspoređen na rad van mjesta rada za čije je vršenje zaposlen, ako je zbog toga u radnim danima odvojen od porodice.

Poslodavac može, za lica iz čl. 22 i 23 ovog ugovora, prilikom zapošljavanja, ugovoriti naknadu za odvojeni život od porodice, uz prethodnu saglasnost Ministarstva, odnosno nadležnog organa opštine.

Pravo na isplatu naknade za odvojeni život od porodice prestaje danom prestanka razloga zbog kojeg je priznato, odnosno ugovoreno.

Međusobna isključivost naknada

Član 39

Dnevnica za službeno putovanje, naknada za ishranu u toku rada, terenski dodatak i naknada za odvojeni život od porodice međusobno se isključuju.

VI ZAŠTITA NA RADU

Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 40

Poslodavac obezbeđuje kolektivno osiguranje zaposlenih kod osiguravajuće organizacije u Republici, od posledica nesrećnog slučaja na radu i van rada i rizika smrti usled bolesti u iznosu od 0,33 % na obračunate neto zarade.

VII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 41

Poslodavac, ovlašćenoj sindikalnoj organizaciji, obezbeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Uplata sindikalne članarine

Član 42

Poslodavac obezbeđuje da se sredstva koja zaposleni članovi Sindikata izdvajaju od zarade, odnosno naknade zarade, za sindikalnu članarinu uplaćuje na odgovarajuće račune ovlašćene sindikalne organizacije, Sindikata kulture Crne Gore i Saveza sindikata Crne Gore, u skladu sa odlukama njihovih organa.

Uplata sredstava iz ovog člana vrši se istovremeno sa isplatom zarada, odnosno naknada zarada zaposlenih.

Imenovanje članova organa upravljanja

Član 43

Članovi organa upravljanja poslodavca iz reda zaposlenih imenuju se na predlog ovlašćene sindikalne organizacije, na način utvrđen statutom poslodavca i aktom o osnivanju.

VIII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 44

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

Odbor za sprovođenje Ugovora

Član 45

Ugovorne strane obrazuju Odbor za sprovođenje, praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora (u daljem tekstu: Odbor), na paritetnoj osnovi, od po dva predstavnika svake ugovorne strane.

Odbor iz stava 1 ovog člana obrazovaće se u roku od 30 dana od dana zaključivanja Ugovora.

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

Odluke i mišljenja Odbora obavezujuće su za poslodavca i zaposlene.

Način rada Odbora uređuje se poslovníkom.

Naknada za rad

Član 46

Članovima Odbora pripada naknada za rad u skladu sa posebnom odlukom potpisnika ovog ugovora.

Izveštavanje o primjeni Ugovora

Član 47

Odbor po potrebi, a najmanje jednom godišnje, informiše ugovorne strane o primjeni ovog ugovora.

IX PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Trajanje Ugovora

Član 48

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Izmjene i dopune Ugovora

Član 49

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

Svaka od ugovornih strana može zahtijevati izmjenu i dopunu Ugovora.

Član 50

Kolektivni ugovori kod poslodavca donijeće se u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Prestanak ranijeg Ugovora

Član 51

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Posebni kolektivni ugovor za djelatnosti kulture ("Službeni list RCG", broj 32/96).

Stupanje Ugovora na snagu

Član 52

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

Ovaj ugovor zaključen je dana 28. jula 2006. godine

Broj: 3-06

Podgorica, 22. avgusta 2006. godine

Sindikata kulture Crne Gore

Predsjednik, Blagota Eraković, s.r.

Vlada Republike Crne Gore

Ministar kulture, Prof dr Vesna Kilibarda, s.r.