1305.

Na osnovu člana 150 stav 2 tačka 3 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14), a u vezi sa članom 24 st. 1 i 5 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list CG", broj 16/16), Reprezentativni sindikat kulture Crne Gore i Vlada Crne Gore zaključuju

GRANSKI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA OBLAST KULTURE

("Službeni list Crne Gore", br. 064/16 od 10.10.2016)

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet Ugovora

Član 1

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

Odredbe ovog Ugovora važe 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.

Rodna ravnopravnost

Član 3

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

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4

Radni odnos zasniva se u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

2. Raspoređivanje zaposlenog

Član 5

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto u skladu sa zakonom.

3. Stručno usavršavanje

Član 6

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 Crne Gore, odnosno budžetu opštine, preko ustanove u kojoj zaposleni radi.

Poslodavac može finansirati magistarske i doktorske studije zaposlenih iz sopstvenih prihoda ustanove.

III. ODMORI I ODSUSTVA

1. Godišnji odmor

Član 7

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 pet do deset godina - dva radna dana,
   - od deset do 20 godina - tri radna dana,
   - od 20 do 30 godina - četiri radna dana,
   - preko 30 godina - pet radnih dana;
3) uslova rada:
   - za poslove pod uticajem otrova i hemikalija - tri radna dana,
   - za rad u prostoru sa potrebom stalnog korišćenja vještačke svjetlosti - dva radna dana,
   - za rad na fizički teškim i napornim poslovima ili za rad na terenu dužem od tri mjeseca - jedan radni dan;
4) socijalnih uslova:
   - zaposlenom sa jednim djetetom do sedam godina života - jedan radni dan,
   - zaposlenom koji ima dvoje ili više djece do sedam godina života - dva radna dana,
   - samohranom zaposlenom sa djetetom do 16 godina života - tri radna dana,
   - zaposlenom sa djetetom koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana,
   - zaposlenom licu sa invaliditetom - tri radna dana.

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 35 radnih dana.

2. Plaćeno odsustvo

Član 8

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

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

14) učestvovanja u sindikalnim aktivnostima, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog ili međunarodnog značaja - u skladu sa njihovim trajanjem.

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

Plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tač. 1, 4, 5, 6, 13 i 14 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog poslodavcu prije početka korišćenja odsustva, a u slučajevima iz stava 1 tač. 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11 i 12 ovog člana zaposleni u roku od osam radnih dana od dana prestanka korišćenja tog odsustva podnosi dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

Član 9

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.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 10

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

1) liječenja i njege člana uže porodice usljed teže bolesti;

2) liječenja o sopstvenom trošku;

3) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama ili takmičenjima;

4) izrade magistarskog rada;

5) izrade doktorske disertacije ili vršenja drugog naučnoistraživačkog rada.

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

Odredbe člana 8 st. 2 i 3 ovog Ugovora, shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

IV. ZAŠTITA NA RADU

1. Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 11

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 12

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 kom pravcu će na pogodan način istaći panoe, obavještenja, dostaviti potrebna uputstva i sl.

V. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 13

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- osnovne zarade;
- posebnog dijela zarade;
- dodatka na osnovnu zaradu;
- 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 16 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji utvrđuje Vlada.

Posebni dio zarade

Član 15

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 16

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 VII grupa, i to:

I	Fizički poslovi		nosač tereta-fizički radnik	Prvi nivo, podnivo dva (I2)	2.60
II	Pomoćni i sigurnosni poslovi		čistačica, garderober publike, portir, kurir, biletar publike, paker, razvodnik, kafe-kuvarica, servirka, radnik za plakate, prodavač suvenira	drugi nivo (II), 120 kredita CSPK-a	2.75
				treći nivo (III) 180 kredita CSPK-a	2.90
				četvrti nivo, podnivo 1 (IV 1), 240 kredita CSPK-a	3.80
III	Tehnički, operativni i sigurnosni poslovi		videotekar, knjigovezac, 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, elektroničar, termotehničar, mehaničar, scenski radnik, krojač, majstor scene, cug majstor, organizator (prijema, 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	3.90
				IV nivo podnivo 1, IV 1 (240 kredita CSPK-a)	4.10
				peti nivo (V) 180 kredita CSPK-a	4.80
IV	Administrativni, revizorski, savjetnički poslovi, poslovi zastupanja i drugi srodni poslovi	a	- knjigovođa (finansijski, poslovi materijalni, kontista), blagajnik, likvidator, obračunski radnik, administrativni tehničar	četvrti nivo, podnivo 1, (IV1) 240 kredita CSPK-a	4.70
			službenik za javne nabavke, pravni savjetnik, unutrašnji revizor, računovođa, savjetnik za odnose sa javnošću, savjetnik za	peti nivo (V) 180 kredita CSPK-a	5.00
		b	agencijske poslove i marketing, organizator zaštite na radu, poslovni sekretar	sedmi nivo, podnivo 1 (VII1) 240 kredita CSPK-a	7.00
V	Stručni umjetnički stvaralački poslovi	a	-laborant, konzervatorski tehničar, dokumentacioni tehničar, preparator, muzejski tehničar, fotograf, knjižnjičar, arhivski tehničar, šminker, koordinator umjetničkog programa, vlasuljar-šminker-masker, plesač, balerina, lutkar, montažer-tehničar, tehničar za kino uređaje	četvrti nivo podnivo 1, (IV1) 240 kredita CSPK-a	4.70
V		b	viši laborant, viši konzervatorski tehničar, viši dokumentacioni tehničar, viši preparator, viši muzejski tehničar, viši fotograf, viši knjižnjičar, viši arhivski tehničar	peti nivo (V), 120 kredita CSPK-a	5.50
V		c	-istraživač, informatičar, konzervator, dokumentarista, kustos, muzejski pedagog, bibliotekar, arhivist, saradnik tele-kino skenera, saradnik za video uređaje, horski pjevač, grafički dizajner, koordinator repertoara, snimatelj i dizajner zvuka, organizator programa, glavni urednik izdanja, lektor, urednik izdanja, dizajner svjetla, majstor za muzičke instrumente, IT menadžer, sekretar orkestra, urednik umjetničkog programa, nototekar, muzičar narodnog orkestra, snimatelj-kamerman	šesti nivo (VI) 180 kredita CSPK-a-	6.10
				sedmi nivo, podnivo 1 (VII1) 240 kredita CSPK-a	7.00
		d	Režiser, glumac, orkestarski muzičar, operski 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	6.50
				sedmi nivo, podnivo 1 (VII1) 240 kredita CSPK-a	8.80
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	6.50
		b	rukovodilac unutrašnje organizacione jedinice (sektora, odjeljenja i dr.),	sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	7.40
		c		šesti nivo (VI) 180 kredita	7.50
				sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	8.50
		d	sekretar ustanove		9.40
			pomoćnik direktora	sedmi nivo (VII), 240 kredita CSPK-a	9.40
VII	Direktori	a	Narodni muzej Crnogorsko narodno pozorište		19
		b	Muzički centar Nacionalna biblioteka „Đurđe Crnojević“		18
		c	Centar za konzrervaciju i arheologiju Kraljevsko pozorište „Zetski dom“ Centar savremene umjetnosti Prirodnjački muzej Pomorski muzej Biblioteka za slijepe Crnogorska kinoteka		17

Dodaci na osnovnu zaradu

Član 17

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

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

Član 18

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 19

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 ekonoma, arhivara, grafičkih radnika, dezinsekcije, deratizacije i dezinfekcije, konzervatora, arheologa, istraživača, preparatora, kustosa i muzejskih tehničara u Prirodnjačkom muzeju Crne Gore, radnika na oobezbjeđivanju Mauzoleja na Lovćenu 10%;
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 tuti grupe 15%,
   - glumac I grupe, solista, vođa muzičke orkestarske grupe, vođa duvačke sekcije, prvi duvači solisti, zamjenik koncert majstora 20%,
   - prvak drame, koncert majstor, dirigent, vođa samostalnog muzičkog ansambla, dirigent horskog ansambla 25%,
   - doajen, šef dirigent 30%;
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 20

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.

Naknadno utvrđivanje koeficijenata

Član 21

Radna mjesta koja nijesu sadržana u članu 16 ovog Ugovora na zahtjev poslodavca, razvrstaće u određenu grupu tijelo iz člana 37 ovog Ugovora, uz prethodnu saglasnost Ministarstva, odnosno nadležnog organa opštine.

Naknada zarade

Član 22

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 23

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 24

Poslodavac može zaposlenom povodom neprekidnog rada kod njega isplatiti 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 25

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici obezbjeđuje pomoć u slučaju:

1) smrti zaposlenog u visini od 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
2) smrti člana uže porodice u visini od devet obračunskih vrijednosti koeficijenta;
3) nabavke ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta ukoliko sredstva za njihovu nabavku nijesu obezbijeđena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Pod užom porodicom, u smislu ovog Ugovora, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojilac, staratelj, brat i sestra.

Član 26

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici poslodavac može isplatiti jednokratnu pomoć u slučaju:

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

Član 27

Poslodavac može zaposlenom obezbijediti zimnicu u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 28

Prava iz čl. 24 do 27 ovog Ugovora mogu se ostvariti ako su obezbijeđena finansijska sredstva.

Potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ državne uprave nadležan za poslove budžeta, odnosno nadležni organ opštine.

VII. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 29

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 30

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 31

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

Član 32

Poslodavac se obavezuje da u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih u kulturi na žiro-račun posebnog fonda Sindikata uplaćuje iznos koji će ugovorne strane odrediti posebnim sporazumom u roku od 60 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Član 33

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 postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 34

Poslodavac može, na zahtjev reprezentativne sindikalne organizacije kod poslodavca, obezbijediti sredstva predstavniku sindikalne organizacije za isplatu naknade za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac i sindikalna organizacija međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže uređuju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

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, u skladu 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.

Član 37

Ugovorne strane obrazuju Odbor za sprovođenje, praćenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora (u daljem tekstu: Odbor), na paritetnoj osnovi, od po tri 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 misljenja Odbora obavezujuće su za poslodavca i zaposlene.

Bliži način rada Odbora utvrđuje se poslovnikom o radu.

Odbor po potrebi, a najmanje jednom godišnje, informiše potpisnike o primjeni ovog Ugovora.

Članovi Odbora imaju pravo na naknadu, u skladu sa posebnom odlukom potpisnika ovog Ugovora.

XI. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 38

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj Ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom, datim u pisanoj formi, sa obrazloženjem.

Otkaz Ugovora iz stava 2 ovog člana jedna ugovorna strana dostavlja drugoj ugovornoj strani, sa otkaznim rokom od tri mjeseca od dana dostavljanja.

Ugovorna strana koja otkazuje Ugovor, u cjelosti ili njegovom dijelu, dužna je da predloži i dostavi novi ugovor ili dio koji otkazuje.

Ugovorne strane su dužne da pristupe pregovaranju u vezi novog predloga ugovora radi zaključivanja najkasnije u roku od dva mjeseca od dana njegovog dostavljanja.

U slučaju otkaza Ugovora, isti se primjenjuje sve dok se ne zaključi novi kolektivni ugovor.

U slučaju da nije postignut dogovor u smislu stava 4 ovog člana, ugovorne strane su saglasne da rješenje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

Član 39

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

Član 40

Ustanove su dužne da akte o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji usklade sa ovim ugovorom u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu.

Član 41

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa ovim Ugovorom u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog ugovora.

Član 42

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za oblast kulture ("Službeni list RCG", broj 53/06 i "Službeni list CG", broj 4/07).

Član 43

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

Ovaj Ugovor zaključen je dana 28.09.2016. godine.

Broj: 07-2016

Podgorica, 28. septembra 2016. godine

Reprezentativni sindikat kulture Crne Gore

Predsjednik,

Željko Kalezić, s.r.

Broj: 01-3106

Cetinje, 28. septembra 2016. godine

Vlada Crne Gore

Ministarstvo kulture

Ministar,

Pavle Goranović, s.r.