

355.

Na osnovu člana 150 stav 1 Zakona o radu ("Službeni list CG" br. 49/08, 59/11 i 66/12) Vlada Crne Gore, Upravni odbor Unije poslodavaca Crne Gore, Skupština Saveza sindikata Crne Gore i Glavni odbor Unije slobodnih sindikata Crne Gore zaključe uju:

OPŠTI

KOLEKTIVNI UGOVOR

("Sl. list Crne Gore", br. 14/14 od 22.03.2014)

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak zaključivanja, izmjena i dopuna kolektivnog ugovora; međusobni odnosi potpisnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Primjena

Član 2

Ovaj kolektivni ugovor se primjenjuje:

- na zaposlene kod poslodavca na teritoriji Crne Gore i zaposlene koje poslodavac ima sjedištem u Crnoj Gori upućujuće na rad u inostranstvo;
- na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave i ustanovama koje se finansiraju iz budžeta Crne Gore i budžeta lokalne samouprave, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Član 3

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora razrađuju se u granskom kolektivnom ugovoru, kolektivnom ugovoru kod poslodavca, opštem aktu poslodavca i ugovoru o radu.

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, opštem aktu poslodavca i ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

II. RADNI ODNOS

1. Stupanje na rad

Član 4

Poslodavac omogućiti stupanje na rad licu sa kojim je zaključio ugovor o radu, a koje nije stupilo na rad na dan predviđen ugovorom o radu zbog:

- smrti srodnika zaključio sa trećim stepenom krvnog srodstva;
- bolničkog liječenja;
- odaziva na poziv državnog organa;
- prekida saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.).

Zaposleni će stupiti na rad po prestanku razloga iz stava 1 ovog člana, odnosno, u roku od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Članom uže porodice u smislu ovog kolektivnog ugovora smatraju se: brać i drug, djeca (braćna, vanbraćna, usvojena i pastora), roditelji, braća i sestre.

Lice iz stava 1 ovog člana će na pogodan način, u roku od 24 sata od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu obavijestiti poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu.

2. Probni rad

lan 5

Probni rad se sprovodi prema prirodi poslova i uslovima za rad na radnom mjestu koji su predviđeni aktom o sistematizaciji.

Poslodavac vrši ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu.

Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako poslodavac istekom vremena predviđenog za probni rad nije donio pojedinačni akt kojim se konstatuje suprotno.

3. Trajanje pripravnog staža

lan 6

Licu koje prvi put zasniva radni odnos, ako zakonom nije drugačije propisano, pripravnog staža traje:

- devet mjeseci za lice sa diplomom stepenom u visokom obrazovanju: šesti referentni nivo Okvira kvalifikacija - kvalifikacija visokog obrazovanja obima 180 CSPK; sedmi referentni nivo Okvira kvalifikacija - kvalifikacija visokog obrazovanja obima 240 CSPK (180+60), 300 CSPK, 360 CSPK i kvalifikacija stepena u skladu sa propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine, odnosno kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme;
- šest mjeseci za ostala lica.

Pripravnog staža se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme iz člana 25 Zakona o radu.

4. Aneks ugovora o radu

lan 7

Pored služajeva utvrđenih zakonom, poslodavac i zaposleni mogu ponuditi aneks ugovora o radu i u sljedećim služajevima:

- transformacija ugovora o radu sa određeno na neodređeno vrijeme;
- produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;
- izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
- produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
- radi raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- radi utvrđivanja zabrane konkurencije;
- produženja ugovora o radu za ženu koja koristi pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom; i
- u drugim služajevima utvrđenim granskim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

III. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku rada

lan 8

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza) u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i odlukom poslodavca.

2. Godišnji odmor

lan 9

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

- a) prema dužini radnog staža:
 - od 5 do 15 godina - jedan radni dan;
 - od 15 do 25 godina - dva radna dana;
 - od 25 do 35 godina - tri radna dana;
 - preko 35 godina - pet radnih dana;
- b) prema zdravstvenom stanju:
 - licu sa invaliditetom - tri radna dana;
 - roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;

c) samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - dva radna dana.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

3. Plaćeno odsustvo

Član 10

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima:

- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 60 ovog kolektivnog ugovora - pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 4, 5, 6, 10 i 11 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

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

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Poslodavac vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo.

4. Neplaćeno odsustvo

Član 11

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

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

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

Odredbe člana 10 st. 3, 4 i 5 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

IV. ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

1. Zarada

Član 12

Zarada zaposlenog sastoji se od: startne zarade, zarade za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.

Član 13

Startna zarada u bruto iznosu, je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i ostali sastavni dio minimalne zarade.

Startna zarada ne može biti niža od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

član 14

Osnov za obračun uvećanja zarade dobija se množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti postignutih ishoda učenja (u daljem tekstu: koeficijent složenosti).

član 15

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni uinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti iz čl. 14 i 15 ovog kolektivnog ugovora.

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječnog radnika u bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

član 16

Minimalna zarada ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike, s tim što tako utvrđeni iznos ne može biti niži od nacionalne apsolutne linije siromaštva, prema podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu utvrđenu u skladu sa zakonom standardni radni uinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.

U slučaju da ukupna zarada zaposlenog za standardni radni uinak i puno radno vrijeme ili vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom iznosi manje od minimalne zarade, zaposlenom se isplaćuje zarada u visini minimalne zarade iz stava 1 ovog člana.

član 17

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta sadrže elemente koji utiču na zaradu, a naročito: zahtijevani nivo obrazovanja, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

član 18

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, i to:

Nivoi	Koeficijent složenosti
Prvi nivo	
a) podnivo 1	1,03
- kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja);	
- stručna kvalifikacija;	
b) podnivo 2 (I2):	1,29
- kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja;	
- stručna kvalifikacija;	
Drugi nivo	1,65
- kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
Treći nivo	2,00
- kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
četvrti nivo	
a) Podnivo 1	2,27
- kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
b) podnivo 2 (IV2):	2,52
- kvalifikacija majstor (obima 60 kredita CSPK-a);	
- diploma petog stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;	

Peti nivo - kvalifikacija višeg stru nog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a); - stru na kvalifikacija;	2,88
Šesti nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a); - stru na kvalifikacija; - diploma o ste enom višem obrazovanju na univerzitetu (ekvivalentna sa kvalifikacijom referentnog nivoa Okvira kvalifikacija);	3,09
Sedmi nivo a) podnivo 1 - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - stru na kvalifikacija; - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 CSPK); - kvalifikacija sedmog stepena stru ne sprema (kvalifikacija ste ena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja - Specijalista (obima 240 CSPK);	3,40
b) podnivo 2 - kvalifikacija visokog obrazovanja - Magistar (obima 180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stru na kvalifikacija; - kvalifikacija visokog obrazovanja Magistar nauka (kvalifikacija ste ena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);	3,71
Osmi nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja - Doktor nauka (obima 300+180 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja Doktor nauka (kvalifikacija ste ena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - stru na kvalifikacija.	4,12

lan 19

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca razra uju se koeficijenti iz lana 18 ovog kolektivnog ugovora.

lan 20

Zarada pripravnika se utvr uje u visini koja ne može biti manja od 80% zarade odgovaraju e grupe poslova iz lana 18 odnosno lana 19 ovog kolektivnog ugovora.

2. Uve anje zarade

lan 21

Zarada zaposlenog uve ava se po asu najmanje:

- 40% za rad no u (izme u 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

U slu aju kada je zaposleni ispunio uslove za uve anje zarade po više osnova iz stava 1 ovog lana, procenti pove anja se sabiraju.

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi uve anja zarada i po drugim osnovima.

lan 22

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

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

3. Zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada

član 23

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca utvrđuju se mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih uinkana i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada.

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

4. Naknade zarade

član 24

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 100 % njegove zarade, po osu, kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učestvovanja u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

član 25

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 70% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prehodnom polugodištu.

Naknada iz stava 1 ovog člana može se isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori.

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, može se utvrditi naknada zarade u iznosu većem od iznosa iz stava 1 ovog člana.

član 26

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad, u skladu sa posebnim zakonom.

5. Druga primanja

član 27

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od tri minimalne neto zarade.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

član 28

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu može se utvrditi isplata jubilarne nagrade za 10, 20 i 30 godina rada.

član 29

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu uže porodice zaposlenog isplaćuje pomoć za slučaj smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu od najmanje dvije minimalne neto zarade.

član 30

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se urediti pitanja pomoći zaposlenima.

6. Naknada pove anih troškova zaposlenom

lan 31

Poslodavac zaposlenom nadokna uje pove ane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi na in nije obezbije eno, i to:

- 1) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 20% obra unske vrijednosti koeficijenta u skladu sa lanom 18 ovog kolektivnog ugovora, s tim što se putni troškovi i troškovi no enja u hotelu sa etiri ili više zvjezdica priznaju po prethodnom odobrenju poslodavca;
- 2) dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na na in propisan od nadležnog organa državne uprave;
- 3) naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina, po pre enom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca, uredi e se pitanje naknade pove anih troškova rada i boravka na terenu (terenski dodatak).

7. Obra un zarade i naknade i njihov sadržaj

lan 32

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obra un zarade, koji sadrži:

- zaradu zaposlenog, koju ini startna zarada uve ana za proizvod obra unske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
- uve anja zarade, po vrstama, koje proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
- naknadu zarade, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvr enih kolektivnim ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose pla enih doprinosa, po vrstama;
- obustave od zarade bez poreza i doprinosa po vrstama;
- iznos neto zarade (bez poreza i doprinosa);
- iznos neto zarade za isplatu.

Poslodavac na obra unskoj listi iskazuje i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

lan 33

Zarada, odnosno naknada zarade, ispla uje se u novcu.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, istovremeno vrši uplatu poreza i doprinosa na zarade.

Ukoliko izmjenom zakonskih propisa, do e do smanjenja stope poreza na dohodak fizi kih lica i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz li nih primanja zaposlenih, poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Zarade, odnosno naknade zarade, ispla uju se u rokovima utvr enim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjese no.

Ako poslodavac isplatu zarade, odnosno naknadu zarade, nije izvršio na vrijeme, tu isplatu vrši po iznosu obra unske vrijednosti koeficijenta koja važi na dan njene isplate.

lan 34

Poslodavac, bez sprovedenog postupka, ne može naplatiti potraživanje prema zaposlenom uskra ivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskra ivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela.

V. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

lan 35

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata. Povreda radne obaveze može nastati injenjem ili ne injenjem zaposlenog.

1. Povrede radnih obaveza

lan 36

Lakše povrede radne obaveze su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) neuredno ili nesavjesno uvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- 3) neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- 4) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
- 5) druge povrede utvr ene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

lan 37

Teže povrede radne obaveze su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predvi ene ugovorom o radu;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekora enje ovlaš enja;
- 4) odavanje poslovne tajne utvr ene aktom poslodavca;
- 5) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 6) psihi ko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, li nog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 7) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pri inio materijalnu štetu ve ih razmjera utvr enu aktom poslodavca; i
- 8) druge povrede utvr ene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

2. Disciplinski postupak

lan 38

Disciplinski postupak pokre e poslodavac, odnosno direktor ili izvršni direktor (u daljem tekstu: nadležni organ), na osnovu zahtjeva koji može podnijeti svaki zaposleni ili saznanjem da je u injena povreda radne obaveze.

Disciplinski postupak se pokre e pisanim aktom, koji sadrži naro ito: li no ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspore en, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Akt iz stava 2 ovog lana dostavlja se zaposlenom u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1 ovog lana, odnosno saznanja da je u injena povreda radne obaveze.

lan 39

Disciplinski postupak je hitan.

Nadležni organ poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokre e postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku sindikalne organizacije (u daljem tekstu: sindikat) iji je zaposleni lan, najkasnije osam dana prije zakazivanja glavne rasprave.

Nadležni organ vo enje disciplinskog postupka može povjeriti stru nom licu iz administracije poslodavca ili tre em licu (u daljem tekstu: ovlaš eno lice).

Punomo je o povjeravanju vo enja disciplinskog postupka mora se dostaviti u pisanoj formi i isto deponovati u spise predmeta.

U postupku utvr ivanja odgovornosti zaposlenog, uz njegovu saglasnost, nadležni organ ili ovlaš eno lice omogu ava u eš e predstavnika sindikata iji je zaposleni lan.

lan 40

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata kod poslodavca iji je zaposleni lan (u daljem tekstu: zastupnik).

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

lan 41

Disciplinski postupak je javan.

Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi čuvanja poslovne tajne, održavanja reda i razlozi morala.

Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog zastupnika, odnosno branioca i predstavnika sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član, odnosno na predstavnika zaposlenih.

Lica koja prisustvuju raspravi na kojoj je javnost isključena su dužna da, kao tajnu, čuvaju ono što su na raspravi saznali.

lan 42

Rasprava u postupku je usmena.

Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjavanje u postupku.

Ako je zaposleni protiv koga je pokrenut disciplinski postupak uredno pozvan, a razlog izostanka nije opravdao, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.

Ukoliko zaposleni zbog privremene spriječenosti za rad nije u mogućnosti da prisustvuje usmenoj raspravi, a nije angažovao zastupnika, odnosno, branioca, svoje izjašnjenje može dostaviti u pisanoj formi.

lan 43

Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni relevantni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tok rasprave.

Za slučaj odlaganja rasprave određuje se dan, čas i mjesto nove rasprave, ili se nova rasprava zakazati naknadno, o čemu se učesnici rasprave obavještavaju neposredno ili naknadno, pozivom za raspravu.

Glavna rasprava se mora okončati u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

lan 44

U postupku rasprave izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenog. Nadležni organ ili ovlašteno lice odlučuje koje dokaze i kojim redom izvesti.

Nadležni organ ili ovlašteno lice može odlučiti da se izvedu i oni dokazi koji nijesu predloženi, odnosno od kojih se odustalo.

lan 45

Ako je to neophodno, u toku postupka može se sprovesti uvid ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

lan 46

Po završenom dokaznom postupku nadležni organ ili ovlašteno lice daje riječ zaposlenom, zastupniku, odnosno braniocu, ukoliko ih je zaposleni angažovao.

Zaposleni protiv koga se vodi disciplinski postupak ima pravo da se izjasni da li prihvata odbranu zastupnika, odnosno branioca.

lan 47

U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o nadležnom organu, odnosno ovlaštenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju predstavnika sindikata, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.

Zapisnik potpisuje nadležni organ, odnosno ovlašteno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno zastupnik i zapisničar.

lan 48

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Odlukom iz stava 1 ovog člana zaposleni se može oglasiti odgovornim uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema zaposlenom se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelosti u ovoj postupka;

- zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposleni u inio povredu koja mu se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vo enje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze ve donijeta kona na odluka.

Postupak prema zaposlenom se završava osloba anjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog nare enja pretpostavljenog.

Nadležni organ je dužan da odluku iz stava 1 ovog lana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je u estvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja iste.

lan 49

Pri izricanju disciplinske mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, injenica da li je u pitanju povrat, kao i druge okolnosti koje mogu da uti u na vrstu i visinu disciplinske mjere.

lan 50

Odluka nadležnog organa iz lana 48 ovog kolektivnog ugovora je kona na.

Protiv kona ne odluke iz lana 48 ovog kolektivnog ugovora, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog lana.

VI. OTKAZ UGOVORA O RADU

lan 51

Pored razloga utvr enih zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljede im slu ajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspore ivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaklju enom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolaska na posao u nاپitom stanju, opijanja u toku rada ili koriš enja opojnih droga, uz odbijanje odgovaraju eg testa radi utvr ivanja tih injenica od strane obu enog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oru em za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene sprije enosti za rad, a naro ito ako je za period privremene sprije enosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj sprije enosti za rad, li no ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;
- 7) ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- 8) nasilni ko, nedoli no ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
- 9) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku nepla enog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 10) ako zaposleni u ini krivi no djelo na radu ili u vezi sa radom, i
- 11) u drugim slu ajevima utvr enim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slu ajevima iz stava 1 ta . 1, 3, 5, 6 i 7 ovog lana poslodavac e u pisanoj formi predhodno upozoriti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljaju i mu rok od pet radnih dana da se po istom, u pisanoj formi izjasni.

Upozorenje iz stava 2 ovog lana poslodavac dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu iji je zaposleni lan koji je dužan da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

U slu ajevima iz stava 1 ta . 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog lana poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

lan 52

Poslodavac sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to:

- prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korištenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima;
- druga sredstva i uslove za rad sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

lan 53

Poslodavac obezbjeđuje poštovanje sledećih prava za rad i djelovanje sindikata:

- pravo na učestvovanje u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou;
- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pristup medija sindikalnim prostorijama.

lan 54

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, otpuštanja zaposlenih usljed tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, sistematizacije radnih mjesta i dr.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi, i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

lan 55

Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše sindikat na odgovarajućem nivou o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou;
- razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
- planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za njihovim radom prestaje potreba;
- spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu i kvalifikacionoj strukturi;
- ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca;
- evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;
- ostvarenom prekovremenom radu.

lan 56

Poslodavac je obavezan da predstavniku sindikata koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno) na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi, najmanje tri dana prije njegovog odsustva, omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

Osim obezbjeđenja aktivnosti shodno stavu 1 ovog člana, predstavniku reprezentativnog sindikata se po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti u trajanju od 20 sati mjesečno.

lan 57

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou, odnosno predstavnik zaposlenih ako nije organizovan sindikat 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 njihovim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo da se po prestanku sindikalne funkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije dolaska na tu funkciju, a ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

lan 58

Poslodavac može, na zahtjev sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije predstavniku sindikata tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Poslodavac i sindikat me usobna prava i obaveze iz stava 1 ovog lana bliže ure uju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

lan 59

Poslodavac i sindikat se mogu posebnim sporazumom dogovoriti o realizaciji programa koje sindikat organizuje na planu povoljnije nabavke roba i usluga za svoje lanstvo, prilikom obra una i isplate zarada.

lan 60

Poslodavac e na ra un posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, upla ivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je lan tog sindikata, kao pove ani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Izuzetno, odredba stava 1 ovog lana ne odnosi se na poslodavca u grani djelatnosti u kojoj je granskim kolektivnim ugovorom ure eno da sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor poslodavac upla uje na ra un posebnog fonda sindikata potpisnika tog kolektivnog ugovora.

Na in upravljanja fondovima i koriš enja sredstava iz stava 1 ovog lana uredi e reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore posebnim aktima.

lan 61

Reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore dužni su da jednom godišnje socijalnim partnerima, potpisincima ovog ugovora, dostavljaju izvještaj o utrošku sredstava iz lana 60 stav 1 ovog kolektivnog ugovora.

Izvještaj iz stava 1 ovog lana sadrži:

- iznos upla enih sredstava po poslodavcu i ukupno;
- ukupan iznos utrošenih sredstava;
- podatke o broju zaposlenih po poslodavcu koji su koristili sredstva fonda;
- podatke o pružaocima usluga i visini sredstava upla enih po osnovu pruženih usluga.

Nakon podnošenja izvještaja iz stava 1 ovog lana, na zahtjev socijalnih partnera, reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore dužni su da omogu e uvid u dokumentaciju o poslovanju fonda.

lan 62

Poslodavac obezbje uje da se sredstva, koja zaposleni koji su lanovi sindikata od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu lanarinu upla uju na ra une sindikata na odgovaraju em nivou, u skladu sa normativnim aktima sindikata.

Poslodavac je dužan da dva puta godišnje na zahtjev sindikata dostavi ažurirani spisak zaposlenih - lanova tog sindikata kojima je, shodno aktima iz stava 1 ovog lana, izvršio obustavu sindikalne lanarine.

VIII. SPROVO ENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

lan 63

Sprovedjenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za pra enje, primjenu i tuma enje ovog kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: Odbor).

Odbor ima šest lanova, od kojih po jednog lana imenuju sindikati, potpisnici ovog ugovora, a po dva lana imenuju Unija poslodavaca Crne Gore i Vlada Crne Gore.

Poslovnikom o radu bliže se ure uju na in rada i druga pitanja od zna aja za rad ovog Odbora.

lan 64

Odbor daje stru na tuma enja i mišljenja u vezi sa ovim kolektivnim ugovorom.

lan 65

Odbor najmanje jedanput godišnje informiše potpisnike o primjeni ovog kolektivnog ugovora.

lanovi Odbora imaju pravo na naknadu koja se utvr uje posebnom odlukom Socijalnog savjeta.

Naknada iz stava 2 ovog člana obezbjeđuje se na teret sredstava opredijeljenih za rad Socijalnog savjeta.

IX. ZAVRŠNE ODREDBE

član 66

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora će, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, sporazumom iz člana 15 stav 2 ovog kolektivnog ugovora urediti postupak i način utvrđivanja obračunske vrijednosti koeficijenta.

Do zaključenja sporazuma iz stava 1 ovog člana obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu utvrđuje se u iznosu od 90 eura.

član 67

Izuzetno od člana 21 stav 2 ovog kolektivnog ugovora u periodu od 1. aprila 2014. godine do 30. aprila 2015. godine, ukupan procenat uvećanja zarade za radno, prekovremeni rad i rad na dane državnog ili vjerskog praznika, po svim osnovama ne može biti veći od iznosa utvrđenog članom 21 stav 1 alineja 2 ovog kolektivnog ugovora.

Uvećane zarade po osnovu rada noćnog, prekovremenog rada i rada na dane državnog ili vjerskog praznika od 1. maja 2015. godine obračunava se u skladu sa članom 21 ovog kolektivnog ugovora.

član 68

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na dvije godine.

Ugovorne strane mogu, u roku od 60 dana prije isteka perioda iz stava 1 ovog člana, pokrenuti inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, strane potpisnice su dužne da u roku od 15 dana pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključenje novog kolektivnog ugovora.

Ukoliko u roku od dva mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, ugovorne strane saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ako u roku od tri mjeseca od dana pokretanja inicijative, strane ne postignu sporazum direktnim pregovaranjem ili u postupku pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, prestaju da važe odredbe ovog kolektivnog ugovora.

Za vrijeme trajanja pregovora iz st. 3, 4 i 5 ovog člana ovaj kolektivni ugovor nastavlja da važi do isteka roka iz stava 5 ovog člana.

Ukoliko nijedna od ugovornih strana ne pokrene inicijativu iz stava 2 ovog člana, ugovorne strane posebnom saglasnošću utvrđuju da ovaj kolektivni ugovor nastavi da važi do podnošenja inicijative za njegov otkaz, izmjenu ili izradu novog kolektivnog ugovora i isteka rokova za postupanje po toj inicijativi iz st. 3, 4 i 5 ovog člana.

član 69

Granski kolektivni ugovori usaglašeni se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglašeni se sa ovim kolektivnim ugovorom i granskim kolektivnim ugovorom u roku od tri mjeseca od dana donošenja granskih kolektivnih ugovora.

član 70

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 20. marta 2014. godine.

Vlada Crne Gore

Broj: 111-69/14-2

Podgorica, 20. marta 2014. godine

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Ministar, mr Predrag Bošković, s.r.

Reprezentativne sindikalne organizacije

Savez sindikata Crne Gore

Broj: 03-220

Podgorica, 20. marta 2014. godine

Generalni sekretar,
mr Marko Nik evi , s.r.

Unija slobodnih sindikata Crne Gore

Broj: 162
Podgorica, 20. marta 2014. godine

Generalni sekretar,
Sr a Kekovi , s.r.

Reprezentativno udruženje poslodavaca
Unija poslodavaca Crne Gore

Broj: 654/14
Podgorica, 20. marta 2014. godine

Predsjednik,
Predrag Mitrovi , s.r.