

619.

Na osnovu člana 131 st. 1 Zakona o radu ("Službeni list RCG", br. 43/03), Vijeće Saveza samostalnih sindikata Crne Gore, Vlada Republike Crne Gore i Upravni odbor Privredne komore Crne Gore zaključuju

OPŠTI

KOLEKTIVNI UGOVOR

("Sl. list RCG", br. 01/04 od 15.01.2004, 59/05 od 13.10.2005, 24/06 od 18.04.2006, "Sl. list Crne Gore", br. 65/10 od 15.11.2010)

I OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti po osnovu rada, postupak zaključivanja ugovora, međusobni odnosi učesnika u njegovom zaključivanju i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

2. Primjena

Član 2

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

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

Član 3

Ovaj kolektivni ugovor se primjenjuje:

- na zaposlene kod poslodavca koji ima sjedište na teritoriji Crne Gore i zaposlene koje poslodavac upućuje na rad u inostranstvo;
- na državne službenike i namještenike u organima državne uprave, odnosno jedinicama lokalne samouprave, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

II RADNI ODNOSI

1. Stupanje na rad

Član 4

Poslodavac će 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 zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva;
- bolničkog liječenja;
- odaziva pozivu vojnog organa;
- prekida saobraćaja izazvanog višom silom (zemljotres, poplava i sl.).

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

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, braća i sestre.

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

2. Radna mjesta sa povećanim rizicima

Član 5

Poslodavac aktom o sistematizaciji utvrđuje radna mjesta sa povećanim rizicima u skladu sa propisima o zaštiti na radu.

3. Odmori i odsustva

Član 6

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

a) prema dužini radnog staža:

- od 1 do 15 godina jedan radni dan;
- od 15 do 30 godina dva radna dana;
- preko 30 godina tri radna dana;

b) prema zdravstvenom stanju:

- invalidu rada tri radna dana;
- roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja tri radna dana.

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

4. Plaćeno odsustvo

Član 7

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), na osnovu podnijetog zahtjeva, u slučajevima:

- rođenja djeteta tri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva jedan radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice sedam radnih dana;
- zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama tri radna dana;
- učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima dva radna dana;
- polaganja stručnog ispita pet radnih dana;
- sklapanja braka pet radnih dana;
- dobrovoljnog davanja krvi jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa shodno ljekarskoj dokumentaciji.

O odsustvu, iz stava 1 ovog člana, poslodavac odlučuje rješenjem.

Plaćeno odsustvo se koristi u vrijeme kad se predviđeni slučaj dogodio.

Zaposleni podnosi dokaz o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

5. Neplaćeno odsustvo

Član 8

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

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama;
- u drugim slučajevima kad postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvovanje duže od 30 dana kad to ne remeti proces rada.

Odredbe člana 7 st. 2, 3 i 4 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

1. Zarada

Član 9

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

Član 10

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti grupe poslova iz čl. 14 i 15 ovog kolektivnog ugovora.

Minimalna zarada zaposlenog za standardni radni učinak i puno radno vrijeme za prosječno 176 časova u mjesecu ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu.

Član 11

Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu (neto najniža cijena rada, porez na dohodak i doprinosi na teret zaposlenog) i startni dio zarade (koju čini topli obrok i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora), za prosječno 176 časova u mjesecu, utvrđuje se posebnim sporazumom u postupku pregovaranja predstavnika potpisnika kolektivnog ugovora.

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca, obračunska vrijednost koeficijenta se može utvrditi kao najniža satnica.

Član 12

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora će u roku od dva mjeseca od dana njegovog zaključivanja, posebnim sporazumom iz člana 11 ovog ugovora urediti postupak i način utvrđivanja obračunskog koeficijenta.

Član 13

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta sadrže elemente koji utiču na zaradu, a naročito: potrebni 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 14

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

Grupa poslova	Zahtjevi stručnosti	Koef.
I	Ne zahtijeva se stručnost (nekvalifik. radnik)	1,00
II	Zahtijeva se stručna osposobljenost I stepena	1,25
III	Zahtijeva se stručna osposobljenost II stepena	1,60
IV	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od dvije do tri god. (III stepen)	1,95
V	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri ili više god. (IV stepen)	2,20
VI	Zahtijeva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu srednjeg obrazovanja (visokokvalifikovani radnik) (V stepen)	2,45
VII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VI stepen)	2,80
VIII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče fakultetskim odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen)	3,30
IX	Zahtijeva se stručnost koja se stiče magistraturom ili ovoj ravnopravnoj specijalizaciji (VII - 1 stepen)	3,60
X	Zahtijeva se stručnost koja se	

Član 15

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se koeficijenti iz člana 14 ovog kolektivnog ugovora.

Član 16

Zarada lica koje obavlja funkciju direktora, odnosno izvršnog direktora, utvrđuje se ugovorom o radu.

Član 17

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini koja ne može biti manja od 80% zarade odgovarajuće grupe poslova iz člana 14, odnosno člana 15 ovog Ugovora.

2. Uvećanje zarada**Član 18**

Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 40% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za prekovremeni rad.

U slučaju kad je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju.

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovima.

Član 19

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

- do 10 godina 0,5 %
- od 10-20 godina 0,75 %
- preko 20 godina 1,00 %.

3. Zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada**Član 20**

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom mogu se utvrditi mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih učinaka i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada.

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

4. Naknade zarada**Član 21**

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100 % njegove zarade, po času, 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 odazivanja na poziv državnih organa;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

IV DRUGA PRIMANJA

Član 22

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 23

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini dvije minimalne 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 24

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

Član 25

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

V NAKNADA POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 26

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno, i to:

1. Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 20% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 11 ovog ugovora, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu "de luxe" kategorije priznaju u cjelini prema priloženom računu.
2. Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvu u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.
3. Naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca, urediće se pitanje naknade povećanih troškova rada i boravka na terenu (terenski dodatak).

VI OBRAČUN ZARADE I NAKNADE I NJIHOV SADRŽAJ

Član 27

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

- mjesečnu zaradu zaposlenog koju čini startni dio uvećan za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
- uvećanja zarade, po vrstama, koje proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
- naknadu zarada, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
- neto zaradu;
- obustave od neto zarade po vrstama;
- neto zaradu za isplatu.

Poslodavac na obračunskoj listi može iskazati i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 28

Zarade odnosno naknade se isplaćuju u novcu.

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

Ukoliko, izmjenom zakonskih propisa, dođe do smanjenja poreskih stopa na lična primanja zaposlenih, poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih u skladu sa zakonom.

Zarade, odnosno naknade zarade, isplaćuju se u rokovima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom ili

ugovorom kod poslodavca, a najmanje jedanput mjesečno.

Ako poslodavac isplatu zarade, odnosno naknadu zarade, nije izvršio na vrijeme, tu isplatu vrši po cijeni rada koja važi na dan njene isplate.

Član 29

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

VII POVREDE RADNIH OBAVEZA I POSTUPAK ZA UTVRĐIVANJE POVREDA RADNIH OBAVEZA

Član 30

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

Smatra se da postoji krivica zaposlenog ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povreda radne obaveze nečinjenjem nastupa kada zaposleni ne izvrši radnju koju je dužan da izvrši.

1. Povrede radnih obaveza

Član 30a

Lakše povrede radne obaveze su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka;
- 3) neopravdano izostajanje sa posla jedan radni dan;
- 4) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
- 5) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Član 30b

Teže povrede radne obaveze su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- 4) neopravdano izostajanje sa posla više od dva radna dana uzastopno;
- 5) odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- 6) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim, ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
- 7) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 8) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing), i
- 9) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Član 31

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 32

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

3. Disciplinski postupak

Član 33

Disciplinski postupak pokreće direktor, odnosno izvršni direktor, na osnovu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka ili saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Član 34

Disciplinski organ odbacuje zahtjev ako:

- podnosilac zahtjeva ne može biti stranka u postupku;
- nastupi zastarjelost za pokretanje postupka;
- je o istoj stvari već pokrenut drugi disciplinski postupak, ili je o toj pravnoj stvari već pravosnažno

odlučeno.

Disciplinski organ može odbaciti zahtjev u toku cijelog postupka, ako se utvrde razlozi iz stava 1 ovog člana.

Član 35

Disciplinski postupak je pokrenut kada disciplinski organ o tome donese odluku.

Disciplinski organ donosi odluku o pokretanju disciplinskog postupka u roku od 8 dana od dana podnošenja zahtjeva za podnošenje disciplinskog postupka.

U postupku za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog, disciplinski organ je dužan da omogući učešće predstavnika sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član.

Odluka o pokretanju disciplinskog postupka sadrži: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vrijeme povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povrede radne obaveze.

Odluka iz stava 2 ovog člana dostavlja se zaposlenom protiv koga se pokreće disciplinski postupak i predstavniku sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član.

Član 36

Disciplinski postupak je hitan.

Organ nadležan za vođenje disciplinskog postupka poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku sindikata, najkasnije osam dana prije zakazivanja glavne rasprave.

Član 37

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član.

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 38

Rasprava pred disciplinskim organom je usmena i javna.

Zaposleni mora biti saslušan pred disciplinskim organom.

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

Član 39

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 branioca i predstavnika sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član, odnosno zaposlenih.

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

Član 40

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

Član 41

U postupku rasprave pred disciplinskim organom izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenog.

Disciplinski organ odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.

Disciplinski organ može odlučiti da se izvedu i oni dokazi koji nijesu predloženi, odnosno od kojih se odustalo.

Član 42

Ako je to neophodno, disciplinski organ provodi uvidaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

Član 43

Po završenom dokaznom postupku, disciplinski organ će upitati da li ima predloga za dopunu postupka.

Ako niko ne stavi predlog za dopunu dokaznog postupka ili isti bude odbijen, a disciplinski organ nađe da je činjenično stanje utvrđeno, objaviće da je dokazni postupak završen.

Član 44

Po završenom dokaznom postupku disciplinski organ daje riječ zaposlenom, odnosno braniocu, ukoliko ga je angažovao.

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

Član 45

Po provedenom postupku disciplinski organ odlukom oglašava zaposlenog odgovornim i izriče mjeru ili ga oslobađa odgovornosti, odnosno obustavlja disciplinski postupak, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Nadležni organ je dužan najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja odluke iz stava 1 ovog člana, dostaviti odluku podnosiocu zahtjeva, zaposlenom kome je izrečena mjera ili je oslobođen od odgovornosti i predstavniku sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član.

Član 46

U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o organu pred kojim se vodi postupak, mjestu i vremenu održavanja rasprave, učesnicima rasprave sa podacima o odgovornom zaposlenom, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju odgovornog zaposlenog, predstavnika sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član, svjedoka i vještaka i izvedenim dokazima, koji potpisuje disciplinski organ, zaposleni protiv koga se vodi postupak i zapisničar.

Član 47

Odlukom kojom se zaposleni oglašava odgovornim, navodi se:

- za koju povredu se oglašava odgovornim i okolnosti koje čine obilježja te povrede;
- koja se mjera izriče.

Pri izricanju disciplinske mjere zbog povrede radne obaveze, uzima se u obzir težina povrede i njene posledice, odgovornost zaposlenog, njegov raniji rad i ponašanje na radu i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu mjere.

Član 48

Disciplinski postupak se obustavlja ako:

- je nastupila zastarjelost vođenja postupka;
- zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca;
- povreda za koju se zaposleni tereti ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ima okolnosti koje isključuju disciplinsku odgovornost;
- nema dokaza da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- je podnosilac zahtjeva odustao od zahtjeva.

Član 49

Odluka disciplinskog organa iz člana 45 stav 1 ovog kolektivnog ugovora je konačna.

Član 50

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 51

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 52

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 53

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 54

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 55

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom disciplinskog organa, ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

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

VIII Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

1. Obaveze poslodavca i zaposlenog

Član 56

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

2. Procjena rizika

Član 57

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

3. Akt o zaštiti na radu

Član 58

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

4. Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 59

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

IX USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 60

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

Ako postoji više reprezentativnih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje se u skladu sa posebnim zakonom.

Član 61

Ugovorne strane su saglasne da se sindikalnoj organizaciji obezbijede najmanje sljedeći uslovi za rad i djelovanje:

- pravo na učešće na lokalnom nivou, nivou Crne Gore i u međunarodnim sindikalnim aktivnostima;
- pravo na nepovredivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pravo na zaštitu sindikalnih fondova i sindikalne imovine od intervencija javnih vlasti;
- pravo na pristup medijima;
- pravo na dobrovoljno pristupanje postupku mirnog rješavanja radnih sporova;
- pravo zaposlenih na obrazovanje i osposobljavanje.

Član 62

Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove.

Poslodavac razmatra mišljenja i predloge sindikalne organizacije prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a naročito u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usled tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.

Poslodavac zajedno sa reprezentativnim sindikatom kod tog poslodavca, odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Član 63

Poslodavac može, na zahtjev sindikalne organizacije, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog predstavnika s tim što zarade, naknade zarada i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

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

Član 64

Poslodavac predstavnicima sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član dostavlja informacije,

biltene kao i druge podatke od značaja za rad sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član, odnosno za ostvarivanje prava zaposlenih i omogućava isticanje obavještenja sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član u prostorijama poslodavca koje su za to određene.

Član 65

Prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno naknade zarade zaposlenom, koji je član sindikalne organizacije, poslodavac na žiro račun posebnog fonda te organizacije uplaćuje iznos definisan sporazumom iz člana 11 ovog kolektivnog ugovora, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, a koja se namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Član 66

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikalne organizacije od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući račun sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član, u skladu sa odlukom te organizacije.

Član 67

Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

X ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 68

Prestajo je da važi na osnovu Odluke Ustavnog suda RCG. ("Sl. list RCG", br. 59/05, 24/06)

XI Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 69

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 70

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 71

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 72

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

Član 73

Briše se. ("Sl. list CG", br. 65/10)

XII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 74

Ovaj kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica organa subjekata potpisnika.

Član 75

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.
Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora.
Odbor iz stava 2 ovog člana čine po dva člana svake ugovorne strane.
Članovi Odbora imaju pravo na naknadu koja se utvrđuje posebnom odlukom potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

Član 76

Odbor daje stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa ovim kolektivnim ugovorom.

Član 77

Način rada Odbora uređuje se posebnim aktom.

Član 78

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

XIII ZAVRŠNE ODREDBE

Član 79

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 79a

Ovaj kolektivni ugovor prestaje da važi sporazumom svih ugovornih strana ili otkazom neke od ugovornih strana.

Sporazumom iz stava 1 ovog člana određuje se rok u kojem ovaj kolektivni ugovor prestaje da važi.

Član 80

Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen, u skladu sa aktima potpisnika.

Član 80a

Svaka ugovorna strana može, djelimično ili u cjelosti, otkazati ovaj kolektivni ugovor, o čemu uz obrazloženje obavještava ostale ugovorne strane najmanje tri mjeseca prije otkaza.

U slučaju otkaza iz stava 1 ovog člana, ugovorna strana koja otkazuje Opšti kolektivni ugovor u cjelosti ili njegov dio, dužna je da predloži i dostavi ostalim ugovornim stranama novi Opšti kolektivni ugovor ili dio koji otkazuje.

Ugovorne strane su dužne da odmah pristupe pregovaranju u vezi ponuđenog teksta Opšteg kolektivnog ugovora, odnosno njegovog dijela, radi postizanja dogovora u roku od dva mjeseca od dana dostavljanja.

U slučaju da nije potignut dogovor u smislu stava 3 ovog člana ugovorne strane su saglasne da rješenje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

Član 80b

Ovaj opšti kolektivni ugovor se zaključuje na određeno vrijeme do 31.12.2011. godine, a može se izmijeniti prije isteka roka važenja u postupku i na način predviđen istim.

Ugovorne strane su saglasne da će pristupiti pregovorima za zaključivanje Opšteg kolektivnog ugovora odmah nakon stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o radu.

Član 81

Granski kolektivni ugovori usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 2 (dva) mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom i granskim kolektivnim ugovorom u roku od 2 (dva) mjeseca od dana donošenja granskih kolektivnih ugovora.

Član 81a

Ugovorne strane su saglasne da sporazum iz člana 11 ovog ugovora, zakluče u roku od dva mjeseca od dana zaključivanja ovog kolektivnog ugovora.

Do zaključivanja sporazuma iz stava 1 ovog člana na odnose koji se uređuju ovim sporazumom primjenjivaće se odredbe Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list RCG", br. 1/04, 59/05 i 24/06).

Član 81b

Granski kolektivni ugovori usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od dva mjeseca od dana njegovog stupanja na snagu.

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

Član 81c

Odredba člana 80a ovog ugovora će se primjenjivati i na granske kolektivne ugovore i kolektivne ugovore kod poslodavca ukoliko njima nije predviđen drugačiji način prestanka važenja tih ugovora.

Član 82

Ovaj kolektivni ugovor objaviće se u "Službenom listu Republike Crne Gore".

Član 83

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Opšti kolektivni ugovor ("Službeni list RCG", broj 35/95).

Član 84

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana, 19.12. 2003. godine.

Vijeće Saveza samostalnih sindikata Crne Gore
Danilo Popović, s.r.

Upravni odbor Privredne komore Crne Gore
Vladimir Vukmirović, s.r.

Vlada Republike Crne Gore
Milo Đukanović, s.r.

NAPOMENA IZDAVAČA:

U prečišćen tekst Opšteg kolektivnog ugovora nije ušla odredba člana 36. Opšteg kolektivnog ugovora o izmjena i dopunama Opšteg kolektivnog ugovora ("Sl. list CG", br. 65/10), koja glasi:

"Član 36

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 3.11.2010. godine.

Savez sindikata Crne Gore,
Generalni sekretar,
Zoran Masoničić, s.r.

Unija poslodavaca Crne Gore,
Predsjednik,
Predrag Mitrović, s.r.

Vlada Crne Gore,
Ministarstvo rada i socijalnog staranja
Ministar,
dr Suad Numanović, s.r."