

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 zaključuju:

## OPŠTI

### KOLEKTIVNI UGOVOR

("Službeni list Crne Gore", br. 014/14 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 sa sjedištem u Crnoj Gori upućuje 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 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 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: 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 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

## Član 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 pripravničkog staža

#### Član 6

Licu koje prvi put zasniva radni odnos, ako zakonom nije drugačije propisano, pripravnički staž traje:

- devet mjeseci za lice sa diplomom stečenom 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 stečena 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.

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

### 4. Aneks ugovora o radu

#### Član 7

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

- transformacija ugovora o radu sa određenog 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 slučajevima utvrđenim granskim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

## III. ODMORI I ODSUSTVA

### 1. Odmor u toku rada

#### Član 8

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

### 2. Godišnji odmor

#### Član 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 čini 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 učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti iz čl. 18 i 19 ovog kolektivnog ugovora.

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa 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 učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.

U slučaju da ukupna zarada zaposlenog za standardni radni učinak 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<br>- kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja);<br>- stručna kvalifikacija; | 1,03                   |
| b) podnivo 2 (I2):<br>- kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja;<br>- stručna kvalifikacija;   | 1,29                   |
| Drugi nivo  | 1,65                   |

|  |      |
|--|------|
| - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a);<br>- stručna kvalifikacija;   |      |
| Treći nivo<br>- kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a);<br>- stručna kvalifikacija;  | 2,00 |
| Četvrti nivo   |      |
| a) Podnivo 1<br>- kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a);<br>- stručna kvalifikacija;   | 2,27 |
| b) podnivo 2 (IV2):<br>- kvalifikacija majstor (obima 60 kredita CSPK-a);<br>- diploma petog stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;  | 2,52 |
| Peti nivo<br>- kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a);<br>- stručna kvalifikacija;  | 2,88 |
| Šesti nivo<br>- kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a);<br>- stručna kvalifikacija;<br>- diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu (ekvivalentna sa kvalifikacijom referentnog nivoa Okvira kvalifikacija);   | 3,09 |
| Sedmi nivo   |      |
| a) podnivo 1<br>- kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a);<br>- stručna kvalifikacija;<br>- kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 CSPK);<br>- kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme<br>(kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);<br>- kvalifikacija visokog obrazovanja - Specijalista<br>(obima 240 CSPK); | 3,40 |
| b) podnivo 2<br>- kvalifikacija visokog obrazovanja - Magistar (obima 180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a);<br>- stručna kvalifikacija;<br>- kvalifikacija visokog obrazovanja<br>Magistar nauka (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);   | 3,71 |
| Osmi nivo<br>- kvalifikacija visokog obrazovanja - Doktor nauka (obima 300+180 kredita CSPK-a);<br>- kvalifikacija visokog obrazovanja Doktor nauka (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);<br>- stručna kvalifikacija.  | 4,12 |

### Član 19

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se koeficijenti iz člana 18 ovog kolektivnog ugovora.

### Član 20

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini koja ne može biti manja od 80% zarade odgovarajuće grupe poslova iz člana 18 odnosno člana 19 ovog kolektivnog ugovora.

## 2. Uvećanje zarade

### Član 21

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 rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

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

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

### Član 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 učinaka 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 učinak.

## 4. Naknade zarade

### Član 24

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 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 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 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 povećanih troškova zaposlenom

### Član 31

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 u skladu sa članom 18 ovog kolektivnog ugovora, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja u hotelu sa četiri ili više zvjezdica priznaju po prethodnom odobrenju poslodavca;
- 2) dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog organa državne uprave;
- 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).

## 7. Obračun zarade i naknade i njihov sadržaj

### Član 32

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

- zaradu zaposlenog, koju čini startna zarada uvećana 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 zarade, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih 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 obračunskoj listi iskazuje i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

### Član 33

Zarada, odnosno naknada zarade, isplaćuje se u novcu.

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

Ukoliko izmjenom zakonskih propisa, dođe do smanjenja stope poreza na dohodak fizičkih lica i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz ličnih 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, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjesečno.

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

### Član 34

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

## V. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

### Član 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 činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

#### 1. Povrede radnih obaveza

### Član 36

Lakše povrede radne obaveze su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) neuredno ili nesavjesno čuvanje 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 utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

### Član 37

Teže povrede radne obaveze su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- 4) odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- 5) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 6) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 7) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca; i
- 8) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

#### 2. Disciplinski postupak



### Član 38

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

Disciplinski postupak se pokreće pisanim aktom, koji sadrži naročito: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

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

### Član 39

Disciplinski postupak je hitan.

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

Nadležni organ vođenje disciplinskog postupka može povjeriti stručnom licu iz administracije poslodavca ili trećem licu (u daljem tekstu: ovlašćeno lice).

Punomoćje o povjeravanju vođenja disciplinskog postupka mora se dostaviti u pisanoj formi i isto deponovati u spise predmeta.

U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog, uz njegovu saglasnost, nadležni organ ili ovlašćeno lice omogućava učešće predstavnika sindikata čiji je zaposleni član.

### Član 40

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

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

### Član 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.

### Član 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.

### Član 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 odrediće 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.

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

### Član 44

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

Nadležni organ ili ovlašćeno lice odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.

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

#### Član 45

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

#### Član 46

Po završenom dokaznom postupku nadležni organ ili ovlašćeno 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.

#### Član 47

U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o nadležnom organu, odnosno ovlašćenom 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 ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno zastupnik i zapisničar.

#### Član 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 vođenja 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 učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.

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

#### Član 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, činjenica da li je u pitanju povrat, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu disciplinske mjere.

#### Član 50

Odluka nadležnog organa iz člana 48 ovog kolektivnog ugovora je konačna.

Protiv konačne odluke iz člana 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 člana.

## VI. OTKAZ UGOVORA O RADU

### Član 51

Pored razloga utvrđenih zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja 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 zaključenom 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 napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično 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) nasilničko, nedolično 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 neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 10) ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i
- 11) u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 ovog člana poslodavac će u pisanoj formi predhodno upozoriti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući mu rok od pet radnih dana da se po istom, u pisanoj formi izjasni.

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

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana 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

### Član 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 (korišćenje 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.

### Član 53

Poslodavac obezbjeđuje poštovanje sledećih prava za rad i djelovanje sindikata:

- pravo na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou;
- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;

- pristup medija sindikalnim prostorijama.

#### Član 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.

#### Član 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 čijim 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.

#### Član 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, kursovima, 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.

#### Član 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 čijim 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.

#### Član 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 međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže uređuju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

#### Član 59

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

#### Član 60

Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Izuzetno, odredba stava 1 ovog člana ne odnosi se na poslodavca u grani djelatnosti u kojoj je granskim kolektivnim ugovorom uređeno da sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor poslodavac uplaćuje na račun posebnog fonda sindikata potpisnika tog kolektivnog ugovora.

Način upravljanja fondovima i korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana urediće reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore posebnim aktima.

### **Član 61**

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

Izvještaj iz stava 1 ovog člana sadrži:

- iznos uplaćenih 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 uplaćenih po osnovu pruženih usluga.

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

### **Član 62**

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni koji su članovi sindikata od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu uplaćuju na račune sindikata na odgovarajućem nivou, u skladu sa normativnim aktima sindikata.

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

## **VIII. SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Član 63**

Sprovedjenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: Odbor).

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

Poslovníkom o radu bliže se uređuju način rada i druga pitanja od značaja za rad ovog Odbora.

### **Član 64**

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

### **Član 65**

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

Članovi Odbora imaju pravo na naknadu koja se utvrđuje 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 zaključivanja 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 rad noću, 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 noću, prekovremenog rada i rada na dane državnog ili vjerskog praznika od 1. maja 2015. godine obračunavaće 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 zaključivanje 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 četiri 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 usaglasice se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasice 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.

**Broj: 111-69/14-2**

**Podgorica, 20. marta 2014. godine**

**Vlada Crne Gore**

**Ministarstvo rada i socijalnog staranja**

**Ministar,**

**mr Predrag Bošković, s.r.**

**Reprezentativne sindikalne organizacije**

**Broj: 03-220**

**Podgorica, 20. marta 2014. godine**

**Savez sindikata Crne Gore,**

**Generalni sekretar,**

**mr Marko Nikčević, s.r.**

**Broj: 162**

**Podgorica, 20. marta 2014. godine**

**Unija slobodnih sindikata Crne Gore**

**Generalni sekretar,**

**Srđa Keković, s.r.**

**Broj: 654/14**  
**Podgorica, 20. marta 2014. godine**  
**Reprezentativno udruženje poslodavaca,**  
**Unija poslodavaca Crne Gore,**  
**Predsjednik,**  
**Predrag Mitrović, s.r.**