

Članu __Akt br. 711/14

Predmet: Opšti kolektivni ugovor

U Službenom Listu br.14/14, upravo je objavljen Opšti kolektivni ugovor.

Opšti kolektivni ugovor stupa na snagu 30.03.2014.godine.

Sadržaj odnosnog akta, cijenimo, ne bi trebalo da promakne Vašoj pažnji. Markiramo, u tom pravcu, kako slijedi:

I Opšte napomene

1. Zaključenjem Opšteg kolektivnog ugovora otklonjen je pravni vakuum u uređivanju prava i obaveza zaposlenih po osnovu rada, a kako je to propisano odredbom čl.1 Zakona o radu. Time su moguće štete usled neuređenosti dijela prava i obaveza zaposlenih po osnovu rada odredbama Opšteg kolektivnog ugovora za ubuduće postale bezpredmetne, osim onih koje mogu biti rezultat pravnog nepostupanja.
2. Podsjećamo da je svojevremeno prestao da bude dio važećeg pravnog poretka Crne Gore Opšti kolektivni ugovor (Sl. List RCG br.1/04 i Sl. List CG br.65/10 i 9/12), a sa danom 30.09.2012.godine.
3. Opšti kolektivni ugovor ima atribute tzv. temporalnog propisa, što znači da ima pravnu vrijednost za period od dvije godine. Dakle, isti važi od 30.03.2014. do 30.03.2016.godine.
4. Opšti kolektivni ugovor je u odnosu na onaj koji je prestao da važi sa 30.09.2012.godine kraći u broju članova, ali zato precizniji.
5. Opšti kolektivni ugovor ne sadrži pojedine norme koje je sadržavao raniji OKU (kao što su odredbe o radnim mjestima sa povećanim rizicima, o zaradama direktora, odnosno izvršnog direktora i sl.).
6. Opštim kolektivnim ugovorom su utvrđene obaveze usaglašavanja kolektivnih ugovora „nižeg pravnog nivoa“ - granskih kolektivnih ugovora, te kolektivnih ugovora kod poslodavca.

II Kratak pregled sadržaja

1. Opšti kolektivni ugovor primjenjuje se na sve zaposlene kod poslodavaca na teritoriji CG, te zaposlenih koje poslodavca sa sjedištem u CG upućuje na rad u inostranstvo.
Isti se odnosi i na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave i ustanovama koje se finansiraju iz budžeta CG, odnosno budžeta lokalne samouprave, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.
2. Pojedine odredbe Opšteg kolektivnog ugovora razrađuju se ugovorima „nižeg pravnog nivou“ – granskim kolektivnim ugovorima, odnosno kolektivnim ugovorima kod poslodavca. Tako je Opšti kolektivni ugovor „prepustio“ da se razrada može učiniti za ukupno 13 pravnih slučajeva, i to:
 - a) Čl.9 st.2 (uvećanje godišnjeg odmora)
 - b) Čl.11 al.4 (slučajevi neplaćenog odsustva sa rada, izvan onih utvrđenih OKU)

- c) Čl.19 (razrada koeficijenata osnovne grupe poslova radi utvrđivanja zarada po osnovu složenosti ishoda učenja)
 - d) Čl.21 st.2 (mogućnost uvećanja zarada i po drugim osnovama)
 - e) Čl.23 st.1 (obaveza utvrđivanja mjerila i normativa za vrednovanje ostvarenih učinaka, te stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada)
 - f) Čl.25 st.3 (mogućnost utvrđenja naknade za vrijeme prekida rada u visini većoj od 70% osnova za naknadu)
 - g) Čl.28 (mogućnost uređenja pitanja jubilarne nagrade za 10, 20 i 30 godina rada)
 - h) Čl.30 (mogućnost uređenja drugih pitanja u vezi pomoći zaposlenih u odnosu na ona utvrđena čl.29 OKU)
 - i) Čl.31 st.2 (uređenje pitanja terenskog dodatka)
 - j) Čl.32 st.2 (obaveza iskazivanja od strane poslodavca na obračunskoj listi i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa kolektivnim ugovorom)
 - k) Čl.51 st.1 tč.11 (mogućnost utvrđivanja slučajeva otkaza ugovora o radu izvan onih utvrđenih zakonom, te tačkama 1 do 10 st.1 čl.51)
 - l) Čl.60 st.2 (uplata sredstava za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor, kao izuzetak, na račun posebnog fonda sindikata koji „ima“ granski kolektivni ugovor)
 - m) Čl.69 (utvrđenje rokova za usklađivanje granskih kolektivnih ugovora – 6 mjeseci, odnosno 30.09.2014.godine, a za kolektivni ugovor kod poslodavca 3 mjeseca po donošenju granskih kolektivnih ugovora, a najkasnije do 30.12.2014.godine).
3. Čl. 6 OKU uređeno je pitanje pripravničkog staža koji traje 9, odnosno 6 mjeseci (zavisno od nivoa okvira kvalifikacija) s tim što se pripravnički staž ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme iz čl.25 Zakona o radu.
4. Čl.7 su utvrđeni slučajevi, pored onih propisanih zakonom, kada poslodavac i zaposleni mogu ponuditi Aneks ugovora o radu. To se može dogoditi u slučajevima:
- transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
 - produženja 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;
 - produženja 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 u radu.
5. Pitanja zarada uređena su članovima 12 – 18 OKU, s tim što ovom prilikom potenciramo odredbe sledećih članova

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

6. Članom 18 dati su nivoi i koeficijenti složenosti za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, usaglašeni sa Zakonom o nacionalnom okviru kvalifikacija.
7. Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom kod poslodavca, treba razraditi koeficijenta iz čl.18, što je izvjesno neophodno ako se imaju u vidu različite oblasti privredne aktivnosti, te struktura zaposlenih po vrstama – strukama obrazovanja.
8. Čl.21 uređena su pitanja uvećanja zarada za rad noću, na dane državnog ili vjerskog praznika, te za prekovremeni rad. GKU, odnosno kolektivnim ugovorima kod poslodavca ili ugovorom o radu, mogu se u odnosu na propisane veličine iz OKU utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovama.
9. Čl.23 utvrđena je obaveza poslodavca da kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom utvrdi mjerila i normative za vrednovanja ostvarenih radnih učinaka, kao i stimulanse za ostvarivanje većih rezultata rada. Ako to nije utvrđeno, smatra se da je zaposleni za puno radno vrijeme provedeno na radu, ostvario standardni radni učinak.
10. Pitanje naknada zarade uređeno je članovima 24 – 26, tako da se razlikuje naknada u visini od 100% zarade zaposlenog u odnosu na naknadu za vrijeme prekida rada bez krivice zaposlenog u visini 70% osnova za naknadu (ili pak veće od 70% ako se to propiše Gku, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca). Takva naknadna može

se isplaćivati najduže 6 mjeseci u toku kalendarske godine, ali ne može biti niža od visine minimalne zarade u CG.

11. Druga primanja uređena su odredbama čl.27 – 30, a obuhvataju otpremninu prilikom odlaska u penziju (obaveza, jubilarnu nagradu za 10, 20 i 30 godina rada kao mogućnost ako je to uređeno GKU, odnosno KU kod poslodavca) te obaveze isplate pomoći u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice.

Pomoći zaposlenim mogu se urediti, izvan obavezne pomoći za slučaj smrti i u drugim slučajevima, ako se tako propiše GKU, odnosno KU kod poslodavca.

12. Naknada povećanih troškova zaposlenih (dnevnice, upotreba privatnog automobila u službene svrhe) uređeno je odredbama člana 31, s tim što je prepušteno GKU, odnosno KU kod poslodavca da se terenski dodatak uredi tim vrstama kolektivnih ugovora.

13. Obračun zarade i naknade propisan je odredbama čl.32 – 34. Bitno je da pisani obračun naknade 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.

Članom 33 je potencirano da zarada ili naknada zarade sleduje u novcu, te da se uz istu tj. istovremeno vrši isplata poreza i doprinosa.

14. Odredbom člana 35-50 uređena su pitanja disciplinske odgovornosti. Potenciramo samo lakše i teže povrede utvrđene članovima 36 i 37

Član 36

Lakše povrede radne obaveze su:

- a. nepoštovanje radnog vremena;
- b. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- c. neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno;
- d. nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
- e. druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 37

Teže povrede radne obaveze su:

- a. neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- b. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- c. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja;
- d. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- e. povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- f. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobbing);
- g. ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca; i
- h. druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

15. Odredbama čl.51 uređena su, pored zakonskih slučajeva, i drugi slučajevi kada poslodavca može otkazati ugovor o radu zaposlenog. To su:

- a. ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa;
- b. ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- c. neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- d. 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;
- e. upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- f. 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;
- g. 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;
- h. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
- i. 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 korišćenja prava perioda mirovanja radnog odnosa;
- j. ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom;
- k. u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

16. Odredbama čl.52-62 uređena su pitanja uslova za rad sindikata. Ovom prilikom podsjećamo samo na odredbe čl.53, 55, 58 i 60

Član 53

Poslodavac obezbijeduje 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 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 58

Poslodavac može, na zahtjev sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije predstavnika 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 60

Prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno naknade zarade zaposlenom, koji je član sindikata, poslodavac na žiro račun posebnog fonda tog sindikata uplaćuje iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, a koji se namjenski koristi za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

17. Sprovođenje OKU prate ugovorne strane, tako što obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje istog.
18. Završnim odredbama (čl.66 – 70 bliže su uređene, i oročene pojedine obaveze partnera u zaključivanju OKU)

III Posebne napomene

1. Obaveze da se u roku od 90 dana, računajući od 30.03. do 30.06.2014.godine donese Sporazum kojim će se urediti postupak i način utvrđivanja obračunske vrijednosti koeficijenata iz čl.15 st.2 OKU.
2. Obaveze usklađivanja granskih kolektivnih ugovora – 6 mjeseci, tj. do 30.09. 2014.godine, te obaveza usklađivanja kolektivnih ugovora kod poslodavca u daljem roku od tri mjeseca od dana donošenja granskih kolektivnih ugovora, što se svodi najkasnije sa 30.12.2014.godine.
3. Zakonom o inspekciji rada propisano je da ista vrši inspekcijski nadzor od subjekata nadzora u pogledu pridržavanja ne samo zakona, već i drugih propisa o radu, zapošljavanja i zaštite na radu, kao što su kolektivni ugovori i ugovori o radu. To znači da pridržavanje na samo odredaba GKU, već i odredaba GKU, odnosno KU kod poslodavca otklanjaju rizike prekršajnih i drugih odgovornosti poslodavca.
4. UPCG će, u mjeri interesovanja, izvjesno biti u prilici da organizuje seminare, okrugle stolove i slično radi detaljnijeg upoznavanja i razjašnjenja pojedinih rješenja iz OKU, kako ista ne bi bila uzrok nedoumicama šta treba urediti granskim kolektivnim ugovorima, odnosno kolektivnim ugovorima kod poslodavaca. U tom pravcu će zainteresovani poslodavci biti kontaktirani, te iz tog osnova biti preduzete konkretne aktivnosti.

Pripremio:

Begović Branislav, pravni savjetnik