

"PUTEVI" d.o.o.

Broj 3025
Podgorica, 22.07. 2016.god.

"PUTEVI" d.o.o. PODGORICA

KOLEKTIVNI UGOVOR

Podgorica, jul 2016. godine

Na osnovu čl. 147, čl. 148 stav 3, čl. 149 stav 3 i člana 150 stav 4 Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 49/08, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12) i člana 3 stav 1 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost ("Sl. list CG", br. 2/12, 32/12), Sindikalna organizacija "PUTEVI" d.o.o. Podgorica, Izvršni direktor Društva i Osnivač zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR **"PUTEVI" d.o.o. Podgorica**

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i Poslodavca iz oblasti rada kao i međusobni odnosi učesnika ovog Ugovora, u skladu sa Zakonom o radu, Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se na sve zaposlene u "PUTEVI" d.o.o. - Podgorica (u daljem tekstu: Poslodavac).

Član 3

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Ugovorom, primjenjivaće se odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Opšteg i Granskog kolektivnog ugovora, Zakona o zaštiti na radu i Statuta Društva.

II RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4

Radni odnos kod Poslodavca može da zasnuje, odnosno zaključi ugovor o radu lice koje ispunjava opšte i posebne uslove utvrđene Zakonom, ovim Ugovorom i Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta.

Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i stepan stručne spreme, potrebna znanja i sposobnosti, odnosno radno iskustvo i drugi potrebni uslovi za rad na tom radnom mjestu.

Član 5

Odluku o potrebi popune slobodnog radnog mjesta donosi Izvrši direktor.

Zasnivanju radnog odnosa prethodi preispitivanje mogućnosti popune radnog mjesta prerasporedom zaposlenih.

Član 6

Na osnovu Odluke iz čl. 5 ovog Ugovora, slobodno radno mjesto i uslove za rad na tom radnom mjestu, Poslodavac prijavljuje Zavodu za zapošljavanje.

Član 7

Izbor između prijavljenih kandidata vrši Izvršni direktor.

Poslodavac je dužan da u roku od 30 dana, od dana podnošenja prijave, donese Odluku i o tome pismeno obavijesti učesnike oglasa i Zavod za zapošljavanje.

Član 8

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuje lice koje zasniva radni odnos i Poslodavac.

Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno i određeno vrijeme.

Ugovorom o radu uređuje se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i Poslodavca u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom i aktima Poslodavca. Izmjene ugovorenih uslova rada vrše se aneksom ugovora o radu, na osnovu ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu, u skladu sa zakonom.

Član 9

Ugovor o radu sa zaposlenim Poslodavac po pravilu zaključuje na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu Poslodavac sa zaposlenim može da zaključi na određeno vrijeme radi:

- povećanja obima posla, koji traje određeno vrijeme, ali ne duže od 9 mjeseci neprekidno;
- zamjene privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka.

Član 10

Poslodavac može sa zaposlenim iz čl. 9 st. 2 ovog Kolektivnog ugovora, koji ispunjava uslove za vršenje tih poslova, da zaključi Ugovor o radu na neodređeno vrijeme, kada privremeno povećani obim posla postane trajan, odnosno danom prestanka radnog odnosa zaposlenog kojeg zamjenjuje ili ako se privremeno odsutni rasporedi na drugo radno mjesto.

2. Probni rad

Član 11

Probni rad može se vršiti za ona radna mjesta za koje je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen probni rad kao potreban uslov za rad.

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina trajanja probnog rada koji ne može biti duži od 6 (šest) mjeseci.

Obavljanje poslova za vrijeme probnog rada prati Komisija koju obrazuje Izvršni direktor.

Komisija iz st. 1 ovog člana sastavljena je od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao zaposleni koji je na probnom radu.

Komisija svoje mišljenje, o tome da li je zaposleni na probnom radu zadovoljio ili nije, u pismenom obliku dostavlja Izvršnom direktoru u roku utvrđenom Odlukom o njenom formiranju.

3. Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti

Član 12

Provjera radnih sposobnosti vrši se za ona radna mjesta za koja je Pravilnikom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđeno prethodno provjeravanje kao poseban uslov pri zasnivanju radnog odnosa. Prethodnu provjeru vrši posebna Komisija koju formira Izvršni direktor.

Komisija iz st. 2 ovog člana sastavljena je od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao lica čije se radne sposobnosti provjeravaju.

Član 13

Komisija iz čl. 12 st. 3 ovog Ugovora vrši provjeru radnih sposobnosti zaposlenog na način koji je najpogodniji za objektivno utvrđivanje radnih sposobnosti zaposlenog čiji rad prati.

Mišljenje o tome da li je zaposleni zadovoljio ili nije, Komisija dostavlja u pismenom obliku Izvršnom direktoru, u roku utvrđenim Odlukom o njenom formiranju.

4. Pripravnici

Član 14

Poslodavac može zaključiti Ugovor o radu sa pripravnikom.

Za pripravnika se može primiti lice sa visokom, višom ili srednjom stručnom spremom koje prvi put zasniva radni odnos, radi osposobljavanja za samostalni rad.

Član 15

Pripravnički staž ne može biti kraći od 6 mjeseci, odnosno duži od jedne godine.

Stručna obuka traje:

- za radna mjesta sa visokom stručnom spremom 12 mjeseci;
- za radna mjesta sa višom stručnom spremom 9 mjeseci;
- za radna mjesta sa srednjom stručnom spremom 6 mjeseci.

Dužina trajanja pripravničkog staža, mogućnosti produžavanja pripravničkog staža i obaveza polaganja stručnog ispita, utvrđuje se Ugovorom o radu.

Član 16

Način osposobljavanja pripravnika, vrijeme polaganja stručnog ispita i sastav Komisije za polaganje stručnog ispita, utvrđuje Izvršni direktor Odlukom.

Članovi Komisije iz st. 1 ovog člana moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao pripravnik koji polaže stručni ispit.

Komisija za polaganje stručnog ispita ocjenjuje rezultate osposobljenosti pripravnika, a o položenom stručnom ispitu izdaje se uvjerenje u roku od 5 dana od dana polaganja ispita.

5. Rad kod kuće

Član 17

Poslodavac može organizovati rad kod kuće za poslove koji spadaju u njegovu djelatnost ili su neposredno povezani sa tom djelatnošću, kada to dopušta priroda posla.

Ugovorom o radu utvrđuje se naročito: vrsta posla radi čijeg se izvršenja organizuje rad kod kuće, radno vrijeme i dužina trajanja za izvršenje posla, uslovi i način njegovog izvršenja, kao i visina i način isplate za izvršeni posao.

Zaposleni sa kojim se zaključi Ugovor o radu iz st. 2 ovog člana ima sva prava, obaveze i odgovornosti kao zaposleni koji radi u prostorijama Poslodavca.

III PRAVA ZAPOSLENIH

1. Raspoređivanje zaposlenih

Član 18

Zaposleni koji zasniva radni odnos kod Poslodavca, raspoređuje se na radno mjesto radi čijeg je vršenja zasnovao radni odnos, odnosno zaključio Ugovor o radu.

U slučaju potrebe organizacije i procesa rada, zaposleni se uz njegovu saglasnost može rasporediti van mjesta u kome radi u drugo mjesto.

Raspored zaposlenog iz st. 2 ovog člana može se izvršiti jedino ako udaljenost od mjesta u kome radi do mjesta u kome se raspoređuje nije veća od **50** km u jednom pravcu, da je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeno dolazak na rad i povratak sa rada uz naknadu u visini prevoza u javnom saobraćaju, odnosno do visine stvarnih troškova.

Član 19

U zavisnosti od potrebe organizacije i procesa rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa Zakonom, Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom.

U slučaju iz prethodnog stava ovog člana Poslodavac je dužan ponuditi zaposlenom izmjene Ugovora o radu (Aneks ugovora).

Ponuda iz prethodog stava se dostavlja u pisanom obliku u skladu sa Zakonom o radu.

Član 20

U izuzetnim okolnostima, zaposleni može biti privremeno raspoređen na druge poslove za čije se obavljanje traži niži stepen stručne spreme određene vrste zanimanja od one koju zaposleni ima.

Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz st. 1 ovog člana dok traju izuzetne okolnosti, a u slučaju zamjene odsutnog zaposlenog najduže do 30 radnih dana.

Zaposlenom pripada zarada koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada radio ako je to za njega povoljnije.

Član 21

Odluku o rasporedu zaposlenih donosi Izvršni direktor.

Odluka iz st. 1 ovog člana sadrži razloge zbog kojih se zaposleni raspoređuje na drugo radno mjesto, u drugo mjesto rada ili poslove sa nižom stručnom spremom.

2. Provjera znanja i sposobnosti zaposlenog u toku rada

Član 22

Ako zaposleni, u vremenu od najmanje 3 mjeseca uzastopno, ne pokaže potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen, ili ne ostvari odgovarajuće rezultate rada, neposredni rukovodilac može Izvršnom direktoru dostaviti zahtjev za pokretanje postupka za utvrđivanje znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada tog zaposlenog.

Član 23

Po prijemu zahtjeva iz čl. 22 ovog Ugovora, Izvršni direktor obrazuje komisiju za provjeru znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada zaposlenog, sastavljenu od predsjednika i dva člana.

Član 24

Ako Komisija iz čl. 23 ovog Ugovora ocijeni da je zahtjev neposrednog rukovodioca osnovan, svoje mišljenje dostavlja Izvršnom direktoru.

Na osnovu ovog mišljenja Izvršni direktor može donijeti rješenje o raspoređivanju zaposlenog na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom znanju i sposobnostima.

3. Radno vrijeme

Član 25

Radno vrijeme zaposlenog iznosi **40** časova u radnoj nedjelji.

Radno vrijeme između **22** časa tekućeg i **6** časova narednog dana smatra se radom noću.

Rad noću predstavlja poseban uslov rada, za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Član 26

Raspored, početak i završetak radnog vremena i preraspodjela radnog vremena utvrđuje se Odlukom Izvršnog direktora, u skladu sa ovim Ugovorom i Zakonom.

Član 27

U pojedinim organizacionim cjelinama Poslodavca sa specifičnim uslovima rada može se organizovati rad u smjenama.

Ukoliko je rad organizovan u smjenama, zaposleni ne može raditi u istoj smjeni neprekidno duže od jedne radne nedjelje.

Član 28

Zaposlenima koji rade na naročito teškim, napornim i po zdravlje štetnim poslovima, puno radno vrijeme skraćuje se srazmjerno djelovanju štetnih uticaja na njihovo zdravlje, odnosno radnu sposobnost.

Srazmjerno skraćivanje radnog vremena za zaposlene iz st. 1 ovog člana određuje se u Pravilniku o sistematizaciji radnih mjesta, u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji rade puno radno vrijeme.

Član 29

Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećan obim posla.

Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova sedmično.

Član 30

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i u sljedećim slučajevima:

- ako se poslovi obavljaju na terenu, a čiji završetak ne trpi odlaganje u jednokratnom radnom vremenu bez mogućnosti da se obezbijedi potrebna zamjena zaposlenima;
- ako se radi o ugovorenim poslovima koji se moraju završiti u rokovima koji se ne mogu izvršiti radom zaposlenih u redovnom radnom vremenu.

Član 31

Odluku o uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi Izvršni direktor ili od njega ovlašćeno lice.

Izuzetno, kada to razlozi hitnosti nalažu, rad duži od punog radnog vremena može se uvesti i usmenom odlukom neposrednog rukovodioca, o čemu se u roku od tri radna dana donosi odluka u pisanom obliku.

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o broju zaposlenih koji su radili duže od punog radnog vremena i o broju časova prekovremenog rada, pojedinačno za svakog zaposlenog, za što su odgovorni neposredni rukovodioci.

IV ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku rada, dnevni i nedjeljni odmor

Član 32

Zaposleni u toku dnevnog rada ima pravo na odmor od **30** minuta koji se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Vrijeme odmora iz st. 1 ovog člana određuje Izvršni direktor.

Član 33

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje **12** časova neprekidno.

Član 34

Zaposleni ima pravo na nedjeljni odmor u trajanju od najmanje **24** časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog nedjeljnog odmora mora mu se obezbijediti slobodan dan u toku naredne nedjelje.

2. Godišnji odmor

Član 35

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se minimum iz člana 6 stav 2 Granskog kolektivnog ugovora, uvećava:

- a) prema dužini radnog staža:**
 - od 1 do 10 godina, **1** radni dan;
 - od 10 do 20 godina, **2** radna dana;
 - od 20 do 30 godina, **3** radna dana,
 - preko 30 godina, **5** radnih dana.

b) prema zdravstvenom i socijalnom stanju:

- licu sa invaliditetom, **3 radna dana;**
- roditelji sa djetetom koje ima smetnje u razvoju, tjelesna ili psihička oštećenja, **3 radna dana;**
- zaposlenoj majci sa dvoje ili više djece do 7 godina, **2 radna dana,**
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina života, **2 radna dana**

c) prema složenosti poslova:

- za radna mjesta za koja je predviđen VII stepen sprema, **4 radna dana;**
- za radna mjesta za koje je predviđen VI i V stepen stručne sprema, **3 radna dana;**
- za radna mjesta za koje je predviđen IV i III stepen stručne sprema, **2 radna dana;**
- za ostala radna mjesta, **1 radni dan.**

d) prema doprinosu u radu na predlog neposrednog rukovodioca, do **3 radna dana,** o čemu odlučuje Izvršni direktor.

Član 36

Ukupno trajanje godišnjeg odmora za sve zaposlene po svim kriterijumima ne može trajati duže od 32 radna dana.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna sedmica računa se kao 5 radnih dana.

U vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ne računaju se dani državnih i vjerskih praznika,, te vrijeme provedeno na bolovanju, odazivanju na poziv državnih organa i plaćenom odsustvu.

Godišnji odmor može se koristiti u dva dijela.

Prvi dio koristi se se u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora zaposlenih utvrđuje se godišnjim planom korišćenja godišnjih odmora.

Plan korišćenja godišnjih odmora donosi ovlašćeni organ Poslodavca pri čemu uzima u obzir opravdani zahtjev zaposlenog za korišćenjem jednog dijela godišnjeg odmora, pod uslovom da se ne remeti proces rada. Plan se donosi krejem tekuće za narednu kalendarsku godinu.

U zavisnosti od potreba procesa rada Poslodavac na osnovu Plana korišćenja godišnjih odmora odlučuje o vremenu korišćenja godišnjih odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenima.

Poslodavac je dužan da rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno od prethodnog stava, rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može se dostaviti i u kraćem roku, ako se saglase Poslodavac i zaposleni.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rad najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

U slučaju nastanka okolnosti prouzrokovanih višom silom saglasnost zaposlenog nije potrebna.

Korišćenje godišnjeg odmora zaposlenog, može se prekiniti uz saglasnost zaposlenog, samo u slučaju potrebe procesa rada, čije bi neizvršavanje dovelo do poremećaja u obavljanju poslovanja.

Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Zaposleni koji krivicom Poslodavca nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete. Visina naknade određuje se zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema zaradi kojuzaposleni ostvaruje u mjesecu kad se nadoknađuje šteta.

Član 37

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje Izvršni direktor na osnovu prethodno utvrđenog Plana korišćenja godišnjih odmora za tekuću godinu.

Poslodavac pri planiranju godišnjeg odmora može uvažiti opravdane želje zaposlenih, a naročito:

- korišćenje godišnjeg odmora sa porodicom (ugovoren boravak na moru, planini i sl.),
- zdravstvene rehabilitacije i sl.

3. Odsustva

Član 38

Zaposleni ima pravo na odsustvovanje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), na osnovu podnijetog zahtjeva, u slučaju:

- sklapanja braka – 5 radnih dana;
- rođenje djeteta – 5 radnih dana;
- njega djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja, ili smetnje u razvoju – 3 radna dana;
- smrti člana uže porodice - 7 radnih dana;
- smrt srodnika izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva – 2 radna dana;
- teške bolesti člana uže porodice – 7 radnih dana;
- zaštite i otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – 3 radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja – 2 radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 60 Opšteg kolektivnog ugovora - 5 radnih dana;
- dobrovoljno davanje krvi – 2 radna dana;
- dobrovoljno davanje tkiva i organa - shodno ljekarskoj dokumentaciji;
- obrazovanja uz rad i polaganja stručnog ispita – 5 radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta – 2 radna dana, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - 3 radna dana;
- sindikalne angažovanosti – 2 radna dana.

Dužina plaćenog odsustva u svakom konkretnom slučaju, odobrava se Odlukom Izvršnog direktora.

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

Zaposleni podnosi dokaz o razlozima odsutnosti, osim ako je razlog opštepoznat.

Član 39

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine u slučajevima:

- njege člana uže porodice usled teže bolesti - do 60 dana,
- liječenja o sopstvenom trošku - do 60 dana,
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama - do 30 dana,

- u drugim slučajevima kad postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.
Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvovanje duže od 60 dana kad to ne remeti proces rada.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Doprinos za zdravstvenu zaštitu iz st. 3 ovog člana uplaćuje Poslodavac.

Član 40

Članom uže porodice, u pogledu prava na korišćenje plaćenog i neplaćenog odsustva smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.

O plaćenom, odnosno neplaćenom odsustvu odlučuje Izvršni direktor, odnosno od njega ovlašćeni zaposleni.

O plaćenom, odnosno neplaćenom odsustvu vode se radne evidencije u organizacionim djelovima Poslodavca.

Član 41

Ukoliko zaposleni odsustvuje sa rada kod Poslodavca iz razloga navedenih u članu 76 Zakona o radu, njegova prava iz rada i po osnovu rada miruju.

V ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 42

Ovim Ugovorom uređuje se: zarada, uvećana zarada, naknada zarade, druga primanja i naknada povećanih troškova.

1. Zarada

Član 43

Zarada zaposlenog sastoji se od: zarade za obavljani 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 44

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca i koeficijenta grupe poslova iz čl. 51 ovog Ugovora (Tabela 1).

Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu (neto najniža cijena rada, porez na dohodak i doprinos na teret zaposlenog) i startni dio zarade (koju čini topli obrok i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora), utvrđuje se na način i u postupku predviđenim Opštim kolektivnim ugovorom.

Bruto zarada obuhvata neto zaradu, porez na dohodak fizičkih lica i doprinose za obavezno socijalno osiguranje iz zarade koju plaća osiguranik (zaposleni).

Zarada za puno radno vrijeme od prosječnog 176 časova u mjesecu obračunava se po formuli:

Zarada = Startni dio zarade + koeficijent složenosti uvećan za minuli rad x obračunska vrijednost koeficijenta

Član 45

Obračunska vrijednost koeficijenta kod Poslodavca ne može biti niža od cijene rada utvrđene članom 11 stav 2 Granskog kolektivnog ugovora, uvećana za 10 %.

Član 46

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječnih 176 časova rada u mjesecu utvrđuje se u postupku pregovaranja između Sindikata i Poslodavca, pri čemu se polazi od:

- ostvarene realizacije usluga (fakturisana realizacija),
- obima naplaćene realizacije i ocjene uticaja iste na poslovne rezultate,
- dinamike prihoda i rashoda Poslodavca u mjesecu u kome se vrši isplata zarada,
- broja zaposlenih,
- učešća zarada u troškovima poslovanja,
- rasta troškova života,
- dostignutog nivoa zarada i njihovog odnosa prema zaradama kod drugih poslodavaca u istoj grani,
- egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice primjerenih opštem nivou razvijenosti Države.

Član 47

Obračunska vrijednost koeficijenta ugovara se za period koji ne može biti kraći od 6 mjeseci niti duži od godinu dana, na osnovu ostvarenih poslovno-finansijskih rezultata Poslodavca.

Član 48

Potpisnici ovog Ugovora mogu zahtijevati promjenu obračunske vrijednosti koeficijenta ukoliko dođe do bitnije promjene nekog od elemenata na osnovu kojeg je obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena.

Član 49

Sindikat i Poslodavac mogu formirati pregovaračko tijelo od jednakog broja članova za utvrđivanje obračunske vrijednosti koeficijenta, saglasno čl. 46 ovog Ugovora.

Postupak pregovora po zahtjevu za promjenu obračunske vrijednosti koeficijenta mora biti okončan najkasnije u roku od 30 dana, od dana predlaganja promjene.

Član 50

Koeficijenti za utvrđivanje osnovne cijene rada radnog mjesta sadrže elemente koji utiču na cijenu rada, a naročito: potrebna stručna sprema, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i drugi elementi bitni za vrednovanje određenog posla.

Član 51

Sindikati i Poslodavac utvrđuju sledeće grupe poslova, sa koeficijentima za utvrđivanje osnovne cijene rada, po osnovu zahtjeva stručnosti i složenosti poslova, uslova rada i odgovornosti i to:

Tabela 1

Grupa poslova	Složenost poslova – zahtjev stručnosti	Koeficijent složenosti
I	NK (ne zahtijeva stručnost)	od 1,70 -1,85
II	Zahtijeva se stručna osposobljenost I stepena	od 1,90 - 2,25
III	Zahtijeva se stručna osposobljenost II stepena	od 2,30 – 2,70
IV	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od 2 do 3 godine (KV radnik - III stepen)	od 2,75 – 2,95
V	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od 4 ili više godina	od 3,00 – 3,25
VI	Zahtijeva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu srednjeg obrazovanja (VK radnik V stepen)	od 3,30 – 3,80
VII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VI stepen)	od 3,85 – 4,45
VIII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče fakultetom, odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen)	od 4,50 – 4,80
IX	Zahtijeva se stručnost koja se stiče magistraturom ili ovoj ravnopravnoj specifikaciji (VII-1 stepen)	od 4,85 – 5,25
X	Zahtijeva se stručnost koja se stiče doktoratom nauka (VIII stepen)	od 5,30 – 5,50

Tabela 2

Elementi uslova rada težih od normalnih	Koef. težih usl. rada od norm.		
	Mali	Srednji	Veliki
1. Uticaj okoline	0,1	0,3	0,5
2. Fizička i tehnička opterećenja	0,5	0,7	1,00
3. Opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu	0,5	1,0	1,50

Tabela 3

Nivo rukov.	Koeficijent uvećanja	<u>Br. zaposl. kojim rukovode</u>			Vrij. zad. osnov. sredstvima		
		0-10	10-30	30-70	0,10	0,20	0,30
Sektorom	1,30-1,50						
RJ /Službom	1,00-1,20						

Član 52

Koeficijenti složenosti za sva radna mjesta iz akta o sistematizaciji kod Poslodavca utvrđuju se tako da ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz čl. 51 ovog Ugovora (Tabela 1).

Član 53

U okviru stručne spreme izvršeno je razvrstavanje radnih mjesta u podgrupe na osnovu razlika složenosti poslova u okviru iste grupe i istog stepena stručne spreme, imajući u vidu opis poslova, složenost, ovlašćenja i odgovornosti koja je utvrđena za obavljanje pojedinih poslova, kao i određenog nivoa rukovođenja u organizacionim cjelinama.

Član 54

Za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima težim od normalnih i na kome je povećana odgovornost na poslu, koeficijent složenosti se uvećava za koeficijent po sljedećim grupama elemenata (Tabela 2 – čl. 51):

- uticaj okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, štetni gasovi, biološke štetnosti) od 0,10 do 0,50;
- fizička i tehnička naprezanja (opterećenja čula, teži fizički naponi s mogućim posljedicama za zdravlje, rad sa opasnim materijama) od 0,50 do 1,00;
- opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, eksplozije, električne energije, vrućih predmeta, nagrizajućih materijala) od 0,50 do 1,50.

Član 55

Koeficijenti uvećanja zarada po osnovu odgovornosti rukovođenja (Tabela 3 – čl. 51) odnose se na nivo rukovođenja organizacione cjeline i rukovođenja manjim organizacionim cjelinama u okviru iste.

Zavisno od nivoa rukovođenja i broja radnika kojima se rukovodi, uvećanje koeficijenta, kreće se u rasponu od 1,00 – 1,50.

Član 56

Koeficijent uvećanja zarade u odnosu na koeficijent složenosti (datog u Tabeli 1 – čl. 51) zaposlenog kod Poslodavca po svim kriterijumima, ne može biti veći od 2,50.

Član 57

Osnovna zarada utvrđuje se množenjem zbirnog koeficijenta radnih mjesta utvrđenih prilogom uz ovaj Ugovor koji čini njegov sastavni dio i obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene u skladu sa ovim Ugovorom.

Član 58

Zarada Izvršnog direktora Društva utvrđuje se posebnim ugovorom o radu koji Izvršni direktor zaključuje sa Odborom direktora.

Posebnim ugovorom Izvršni direktor Društva može sam utvrditi zaradu zaposlenom čiji je rad od posebnog značaja za Društvo.

Član 59

Zarada pripravnika utvrđuje se saglasno ovom Ugovoru, tako da iznosi 80% cijene rada radnog mjesta za koje se pripravnik osposobljava za samostalni rad u struci.

2. Rezultati rada

Član 60

Rezultati rada zaposlenog iskazuju se u odnosu na postavljene normative – standarde rada, odnosno planove i programe rada.

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa utvrđenim normativima, standardima, planovima i programima, Poslodavac može uvećati ili umanjiti zaradu zaposlenog u iznosu od 5% - 20%, na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou, uz potrebnu dokumentaciju.

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

Zaposleni mora biti unaprijed upoznat sa mjerilima i normativima za vrednovanje ostvarenih učinaka, ukoliko su utvrđeni, kao i kriterijumima za utvrđivanje rezultata rada i stimulativnog dijela koji mu po tom osnovu pripada.

3. Uvećanja zarada

Član 61

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana).....	50%
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika.....	150%
- za prekovremeni rad.....	50%
- za pripravnost.....	10%

Ostvarivanje uvećanih zarada iz st. 1 ovog člana predmet su posebne kontrole, o čemu se svakomjesečno sačinjava izvještaj od strane Finansijske službe i dostavlja Sindikatu i Izvršnom direktoru.

Član 62

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

- do 10 godina.....	0,50%
- od 10 do 20 godina.....	0,75%
- preko 20 godina.....	1,00%

4. Naknada zarade

Član 63

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 odazivanje na poziv državnih organa i poziva na vojne vježbe,
- za vrijeme stručnog usavršavanja 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.

Član 64

Za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog bolesti (**bolovanje**) zaposlenom pripada naknada zarade, i to:

- a) za bolovanje do **15** dana – u visini od **70%** od prosječne mjesečne zarade koje je zaposleni ostvario u **3 (tri)** zadnja mjeseca koji su prethodili mjesecu odsustvovanja sa rada;
- b) za bolovanje preko **15 do 30** dana – u visini od **80%** od prosječne mjesečne zarade koje je zaposleni ostvario u **3 (tri)** zadnja mjeseca koji su prethodili mjesecu odsustvovanja sa rada;
- c) za bolovanje preko **30 do 60** dana – u visini od **90%** od prosječne mjesečne zarade koje je zaposleni ostvario u **3 (tri)** zadnja mjeseca koji su prethodili mjesecu odsustvovanja sa rada.

Član 65

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini **80%** zarade koju bi ostvario da radi za mjesec za koji se vrši isplata zarade i to:

- a) za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog,
- b) za vrijeme čekanja na raspored na druge poslove,
- c) za vrijeme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, kao i za vrijeme dok prekvalifikacija i dokvalifikacija traje.

5. Druga primanja

Član 66

Poslodavac zaposlenom može isplatiti i druga primanja u zavisnosti od finansijskih mogućnosti.

Član 67

Poslodavac zaposlenom isplaćuje regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini 3 obračunske vrijednosti koeficijenta, utvrđene ovim Ugovorom.

Član 68

Poslodavac zaposlenom može isplatiti naknadu za zimmicu u visini **3** obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Ugovorom.

Član 69

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini najmanje 10 prosječnih neto zarada na nivou države, odnosno kod poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog. Otpremnina iz st. 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, odnosno danom prestanka radnog odnosa.

Član 70

Ukoliko je zaposlenom prestao radni odnos usled sporazuma sa poslodavcem, poslodavac može isplatiti na ime otpremnine iznos u visini koju sporazumom utvrde poslodavac i zaposleni. Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se najkasnije momentom potpisivanja sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Član 71

Otpremnine za tehnološki višak utvrđiće se kroz poseban socijalni program.

Član 72

Jubilarnе nagrade zaposlenim isplaćuju se za 10, 20, 30 i 40 godina rada kod Poslodavca, i to u visini od najmanje:

- za **10** godina - dvije obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Ugovorom,
- za **20** godina - tri obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Ugovorom,

- za **30** godina - četiri obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Ugovorom,
- za **40** godina - pet obračunskih vrijednosti koeficijenta utvrđenih ovim Ugovorom.

Odluku o vrsti i visini nagrade zaposlenom za posebno angažovanje i rezultate rada donosi Poslodavac u saradnji sa sindikalnom organizacijom, vodeći računa da iznos nagrade bude ekvivalentan vremenu provedenom na radu.

Sindikalna organizacija dostavlja Poslodavcu prijedlog za dodjelu nagrade zaposlenom povodom radnog jubileja.

Član 73

Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, u iznosu do **30** obračunskih vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Ugovorom,
- nabavke lijekova i liječenje zaposlenog ili člana uže porodice do visine izdataka za ove namjene, odnosno najviše do **40** obračunskih vrijednosti koeficijenta, utvrđene ovim Ugovorom,
- smrti člana porodice u visini **20** obračunskih vrijednosti koeficijenta, utvrđene ovim Ugovorom,
- pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog u visini **20** obračunskih vrijednosti koeficijenta, utvrđene ovim Ugovorom.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog i visinu novčane pomoći, odnosno njegove porodice, sprovodi Izvršni direktor sa predsjednikom Sindikata.

Za slučajeve iz st. 1 al. 3 ovog člana pomoć se obezbjeđuje za samo jednog člana porodice.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca i roditelji.

Za ostvarivanje naknade iz stava 1 tačka 1 do 3 ovog člana, zaposleni je dužan da priloži vjerodostojne dokaze.

Član 74

Zaposlenom koji je pretrpio štetu usled elementarnih i drugih nepogoda (požar, oluja, poplava i slične prirodne nepogode) pripada novčana pomoć u visini koju za svaki konkretan slučaj, na osnovu izvještaja posebne komisije koju imenuje Izvršni direktor, sporazumno odrede predsjednik Sindikata i Izvršni direktor, a u zavisnosti od materijalnih i finansijskih mogućnosti Poslodavca.

6. Naknada povećanih troškova

Član 75

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 **30%** obračunske vrijednosti koeficijenta, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja priznaju u cjelosti prema priloženim računima, osim noćenja u hotelima "De luxe" kategorije;
2. Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo, u iznosu i na način propisan od nadležnog organa;
3. Naknadu troškova u visini od **25%** cijene litra benzina po pređenom kilometru, ukoliko zaposleni, uz saglasnost Poslodavca koristi svoj automobil u službene svrhe;

4. Mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada (**topli obrok**) u visini **50%** obračunske vrijednosti koeficijenta;
5. Naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini mjesečne pretplatne karte u javnom gradskom saobraćaju.

Član 76

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu zaposlenom pripada:

- a) cijela dnevnicu:
 - za svaka **24** časa,
 - za ostatak vremena od **12 – 24** časa;
- b) polovina dnevnice:
 - za vrijeme preko **8** časova, a do **12** časova.

Zaposleni na službenom putovanju u svakom slučaju ostvaruje pravo na naknadu u visini stvarnih troškova.

Zaposleni na službenom putovanju ostvaruje pravo na naknadu troškova za šta je dužan da Poslodavcu pruži dokaze.

VI OBRAČUN ZARADA I NAKNADA

Član 77

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pismeni 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 ovog Ugovora ili Ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
- naknadu zarada, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih ovim 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 ovim Ugovorom.

Član 78

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.

Član 79

Poslodavac isplaćuje zaradu zaposlenom najmanje jedanput mjesečno i to po pravilu do 10-og u mjesecu, za prethodni mjesec.

Zarada se može isplaćivati u dva dijela.

Izuzetno od st. 1 ovog člana, potpisnici ovog Ugovora će sporazumno izmijeniti režim isplate zarade za određeni mjesec, odnosno mjesece, ako za to postoje opravdani razlozi, a naročito ako nastupe finansijske teškoće kod Poslodavca i u drugim nepredviđenim slučajevima, o čemu zaključuju poseban protokol.

VII ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 80

Poslodavac je dužan da donese akt o zaštiti na radu kojim, u skladu sa Zakonom i drugim propisima, uređuje pitanja zaštite na radu.

Član 81

Zaposleni ima pravo na bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim Ugovorom i drugim opštim aktima kojima se uređuje i organizuje zaštita na radu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbjeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, mjerama zaštite na radu, opštim aktima o zaštiti na radu i da svakog zaposlenog osposobi za bezbjedan rad.

Poslodavac je dužan da konsultuje Sindikat o mjerama zaštite sigurnosti na radu, kao i o uvođenju novih tehnologija.

Član 82

Zaposlenom mlađem od **18** godina života ne može se odrediti da radi duže od punog radnog vremena, niti noću.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni mlađi od 18 godina života može biti raspoređen na rad noću, kad je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Član 83

Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme, u skladu sa aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Ako se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, u smislu stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom.

Ukoliko se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti niti mu se mogu obezbijediti druga prava u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, poslodavac ga može proglasiti kao lice za čijim je radom prestala potreba.

Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa stavom 3 ovog člana, ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.

Član 84

Zaposleni ima pravo i dužnost da se prije raspoređivanja na radno mjesto upozna sa propisanim mjerama zaštite na radu u vezi sa poslom koji treba da obavlja, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.

VIII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 85

Rad disciplinskih organa i postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza, utvrđeni su odgovorajućim odredbama Opšteg kolektivnog ugovora i te odredbe se neposredno primjenjuju u "PUTEVI" d.o.o. Podgorica.

Član 86

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

Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sledećih mjera:

- 1) novčana kazna;
- 2) prestanak radnog odnosa

Novčana kazna se može izreći u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u koje je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Član 87

Novčana kazna se može izreći za lakše povrede radnih obaveza, i to:

- neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim bez posledica za Poslodavca;
- nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenim (svađe, uvrede i sl.);
- neovlašćeno izdavanje radnih naloga bez težih posledica;
- neprijavlјivanje povrede radne obaveze, odnosno štete koju je učinio zaposleni ili prouzrokovao drugi zaposleni;
- neprijavlјivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na mašinama, vozilima, uređajima i drugim sredstvima Poslodavca;
- nemaran odnos prema povjerenim sredstvima za rad i materijalom, ako se time Poslodavcu ne nanosi veća šteta;
- korišćenje odsustva sa rada zbog bolesti, odnosno liječenja, suprotno propisanim zdravstvenim mjerama;
- izazivanje nereda u radnim prostorijama bez većih posledica;
- sprečavanje i ometanje rada inspektora, odnosno neobezbjedјivanja traženih dokumenata i podataka u postupku inspekcijске kontrole;
- primanje poklona i drugih pogodnosti u vezi sa radom i davanje poklona i činjenja drugih pogodnosti drugim licima na štetu Poslodavac ili pak posredovanja u tome;
- gubljenje povjerljive i strogo povjerljive dokumentacije i drugih materijala;
- ometanje funkcije kontrole koju Izvršni direktor organizuje preko zaposlenih sa posebnim ovlašćenjima;

- nečuvanje ili uništavanje dokumentacije Poslodavca prije isteka roka utvrđenog za njeno čuvanje;
- pomaganje, podstrekavanje, direktno ili indirektno omogućavanje nastanka štete Poslodavcu;
- nepoštovanje radnog vremena;
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu.

Član 88

Prestanak radnog odnosa zaposlenom se može izreći za teže povrede radnih obaveza, i to:

- neovlašćeno pružanje usluga iz domena poslovanja Poslodavca;
- neovlašćeno smanjenje iznosa zaduženja korisnika usluga po izdatim fakturama-računima;
- falsifikovanje isprava usljed kojih je nastupila šteta po Poslodavca;
- netačno evidentiranje rada u namjeri da sebi ili drugom zaposlenom obezbijedi povoljnije učešće na povećanje osnovne zarade po osnovu rezultata rada;
- neovlašćeno davanje informacija drugim licima ili javnosti u vezi tehnološkog procesa i finansijskog stanja kod Poslodavaca;
- neovlašćena posluga sredstvima povjerenim zaposlenima za izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka;
- propuštanje zaposlenog da u razumnom roku, a najkasnije u roku 24 sata od saznanja, prijavi štetu koja je nastupila za Poslodavca, kao i prikrivanje uništenja ili oštećenja imovine Poslodavca čija vrijednost prelazi šest najnižih cijena rada kod Poslodavca;
- bavljenje privrednom, poljoprivrednom ili drugom radnom aktivnošću za vrijeme bolovanja;
- namjerno ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada, čime se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza, a što je uzrokovalo ili moglo uzrokovati teže posljedice za Poslodavca ili zaposlene;
- samovoljno napuštanje radnog mjesta;
- nepreduzimanje potrebnih mjera za obezbjeđivanje imovine Poslodavca, usljed čega je došlo do znatne materijalne štete;
- neopravdano izostajanje sa posla tri radna dana uzastopno, odnosno sedam radnih dana u toku 12 mjeseci;
- svaka radnja ili propuštanje radnje na radu ili u vezi sa radom koja ima elemente krivičnog djela ili prekršaja, ako je to utvrđeno pravosnažnom odlukom nadležnog organa;
- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom Poslodavca;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
- povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Poslodavca;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom Poslodavca.

IX PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 89

Zaposlenom prestaje radni odnos na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu.

Član 90

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od 30 dana, od dana dostavljanja odluke o otkazu Ugovora o radu (otkazni rok) pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i u sljedećim slučajevima:

1. Ako odbije da radi na poslovima drugog radnog mjesta ili u drugom mjestu rada;
2. Ako zaposleni, za čijim je radom prestala potreba u skladu sa Zakonom, odbije da se radno angažuje za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi dok mu se ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih Zakonom;
3. Ako zaposleni, za čijim je radom prestala potreba u skladu sa Zakonom, odbije da se stručno osposobi, dokvalifikuje, prekvalifikuje, odnosno zasnuje radni odnos kod drugog Poslodavca.

X PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 91

Poslodavac je dužan, kad utvrdi da je prestala potreba za radom zaposlenih zbog tehnoloških ili organizacionih promjena, da sačini program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa Zakonom.

Član 92

Poslodavac konsultuje Sindikat o donošenju programa za uvođenje tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena i programa za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Član 93

Pod tehnološkim, ekonomskim i organizacionim promjenama, usljed kojih može da prestane potreba za radom zaposlenog smatraju se:

- smanjenje obima posla i
- uvođenje novih oblika organizacije rada, usljed čega se smanjuje broj zaposlenih u Društvu.

Član 94

Program rješavanja statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži predlog mjera, i to naročito:

- raspored na druge poslove,
- rad kod drugog poslodavca,
- prekvalifikacija ili dokvalifikacija,
- druge mjesre u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Program iz stava 1. ovog člana, donosi se u skladu sa Statutom Društva, a sadrži podatke o zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, poslove koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i mjere koje će se preduzeti za njihovo zapošljavanje.

Član 95

Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa zaposlenom ženom koja radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima

dijete do sedam godina života ili dijete sa težim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa Zakonom.

Član 96

Utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se na osnovu:

- kvaliteta obavljenog posla i
- doprinosa u radu.

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, i to:

za natprosječne rezultate – 35 bodova,
za prosječne rezultate – 20 bodova,
za minimalne rezultate – 5 bodova.

Rezultati rada utvrđuju se na period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, godina radnog iskustva i stepena ostvarenog plana rada za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

Doprinos iz stava 1. ovog člana vrednuje se na sljedeći način:

za izuzetan doprinos – 30 bodova,
za prosječan doprinos – 20 bodova,
za minimalan doprinos – 10 bodova.

Godine radnog iskustva se vrednuju:

za svaku godinu radnog iskustva – 1 bod,
za svaku godinu radnog iskustva kod poslodavca – dodatnih 0,5 bodova.

Član 97

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim ugovorom i Programom utvrđuje se rang lista zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Rang listu utvrđuje Sindikat i ovlašćeni predstavnik poslodavca u skladu sa kriterijumima iz ovog ugovora i Programa, i ističe se na oglasnoj tabli Poslodavca.

Na osnovu sačinjene rang liste Izvršni direktor utvrđuje kao višak zaposlene sa najmanjim brojem bodova i donosi rješenje o zaposlenim koji su višak.

Član 98

Sindikat i Poslodavac su saglasni da se, ako zaposleni ostvaruju jednak doprinos u radu primjenjuju sljedeći kriterijumi:

1. broj članova porodice koji ostvaruju zaradu, pri čemu prednost ima zaposleni sa manjim brojem članova porodice koji ostvaruju zaradu;
2. dužina staža osiguranja, pri čemu prednost ima zaposleni sa dužim stažom osiguranja;
3. zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili član njegove uže porodice boluje od težeg oboljenja prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;
4. broj djece na školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima veći broj djece na školovanju.

Članovima uže porodice zaposlenog, u smislu ovog člana Ugovora, smatraju se bračni drug zaposlenog i djeca (bračna, vanbračna, usvojena, pastorc).

Član 99

Zaposleni za čijim radom je prestala potreba ima pravo prigovora na rješenje iz prethodnog člana ovog ugovora, u roku od 15 dana od dana donošenja rješenja.

Prije donošenja rješenja po prigovoru zaposlenog, potrebno je razmotriti i mišljenje sindikalne organizacije Poslodavca.

Član 100

Zaposleni koji je utvrđen kao višak, svoja prava ostvaruje u skladu sa Zakonom o radu.

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, kome nije moglo da se obzbijedi nijedno od prava po osnovu viška zaposlenih, poslodavac je dužan, da prije prestanka radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu, isplati otpremninu u iznosu od 12 prosječnih plata u Državi.

XI ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

1. Zaštita kod poslodavca

Član 101

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu zaposlenog, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku o roku od osam dana od dana isteka roka za odlučivanje.

2. Zaštita kod nadležnog suda

Član 102

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz člana 101 ovog ugovora, 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.

3. Sporazumno rješavanje sporova (arbitraža)

Član 103

Rješavanje spora koji nastane iz rada i po osnovu rada zaposleni i poslodavac mogu povjeriti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa posebnim zakonom.

Član 104

Radi zaštite pojedinačnih prava iz radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, zaposleni se može obratiti arbitraži za radne sporove, nadležnom sudu, Sindikatu, inspekcijskim organima i drugim organima u skladu sa Zakonom.

Zaposlenom se u pismenom obliku dostavlja odluka o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u skladu sa Zakonom.

Član 105

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz radnog odnosa, odnosno Ugovora o radu može podnijeti Izvršnom direktoru zahtjev za obrazovanje arbitraže radi rješavanja spornih pitanja.

Arbitraža ima tri člana, od kojih je po jedan predstavnik strana u sporu, a jedan arbitar koga strane u sporu odrede sporazumno iz reda stručnjaka za oblast koja je predmet spora.

Arbitraža utvrđuje činjenično stanje na osnovu podnijetih dokaza, saslušanja stranaka u sporu i drugih lica.

Arbitraža je dužna u roku od 30 dana, od dana obrazovanja, donijeti odluku o spornom pitanju.

Odluka arbitraže smatra se donijetom ako za nju glasa većina od ukupnog broja arbitraže.

4. Pravo zaposlenih na štrajk

Član 106

Zaposleni imaju pravo na štrajk radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada.

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme koji su utvrđeni Zakonom o štrajku.

Sindikat se uzdržava od štrajka ako se sve odredbe ovog ugovora prema zaposlenim izvršavaju.

Član 107

Štrajk se može organizovati kod Poslodavca i kao štrajk upozorenja koji može trajati najduže jedan sat.

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja kod Poslodavca donosi nadležni organ ovlašćene organizacije Sindikata ili više od polovine zaposlenih kod Poslodavca.

Sindikat i Poslodavac su saglasni da se zaposlenom ukoliko je do štrajka došlo krivicom Poslodavca isplaćuje naknada zarade u skladu sa ovim Ugovorom.

5. Uslovi za rad Sindikata

Član 108

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

Član 109

Poslodavac može, po zahtjevu Sindikata obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog povjerenika, s tim da zarade, naknade i ostala primanja padaju na teret Poslodavca.

Poslodavac i Sindikat međusobna prava i obaveze iz st. 1 ovog člana uređuju posebnim sporazumom.

Član 110

Poslodavac Sindikatu za vršenje sindikalnih aktivnosti, pored uslova utvrđenih Zakonom, Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom, obezbjeđuje:

- odgovarajuću prostoriju i korišćenje sale u upravnoj zgradi, za održavanje sastanka, po prethodnoj najavi,
- administrativno-tehničku pomoć (daktilo-usluge, umnožavanje materijala, slanje poziva, obavještenja i slično),
- službeni telefon, fax, odnosno e-mail,
- službeni automobil,
- blagovremeno obavješćavanje Sindikata radi prisustvovanja sastancima organa Poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi Sindikata.

Član 111

Poslodavac omogućava Sindikatu da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove, kao i da bude informisan o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih.

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

Poslodavac zajedno sa Sindikatom odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Poslodavac Sindikatu uručuje pozive sa radnim materijalima, radi prisustvovanja predstavnika Sindikata sjednicama odgovarajućih organa, odnosno tijela na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi.

Član 112

Poslodavac predstavnicima Sindikata dostavlja informacije, biltene kao i druge podatke od značaja za rad Sindikata, odnosno za ostvarivanje prava zaposlenih i omogućava isticanje obavještenja Sindikata u prostorijama Poslodavca koje su za tom određene.

Član 113

Poslodavac prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno zarade naknade zaposlenog, koji je član Sindikata, na žiro-račun Sindikata uplaćuje iznos od 0,2% na obračunate bruto zarade koji se, kao

povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova koristi za prevencije radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih, kao i investicije iz tog osnova.

U uslovima i načinu organizovanja rekreativnog odmora zaposlenih Poslodavac i Sindikat se mogu posebno sporazumjeti.

O realizaciji sredstava iz st 1 ovog člana Sindikat obavještava Izvršnog direktora najkasnije do kraja mjeseca novembra tekuće godine.

Član 114

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva koja zaposleni članovi Sindikata od zarade, odnosno od naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući račun sindikalne organizacije, a u skladu sa odlukama i na račune Samostalnog sindikata djelatnosti i Saveza samostalnog sindikata Crne Gore.

Član 115

Aktivnosti Sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja Poslodavca, a ni radne discipline.

Član 116

Potpisnici se obavezuju na doslednu primjenu i poštovanje ovog Ugovora i u slučajevima reorganizacije, transformacije ili privatizacije "PUTEVI" d.o.o. Podgorica.

XII RJEŠAVANJE SPOROVA U PRIMJENI KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 117

Sporovi koji nastaju primjenom ovog Ugovora rješavaju se pred Agencijom za mirno rješavanje sporova.

Član 118

Učesnici u zaključivanju ovog Ugovora će u roku od 15 dana od nastanka spora u njegovoj primjeni, obrazovati arbitražu čiji je zadatak da riješi nastali spor.

Član 119

Arbitraža se obrazuje za svaki nastali spor.

Arbitraža je sastavljena od po jednog predstavnika učesnika u zaključivanju ovog Ugovora i jednog neutralnog člana iz kategorije stručnjaka za oblast koja je predmet spora, kojeg određuju sporatumno, a koji je istovremeno i predsjednik arbitražnog vijeća.

Član 120

Posebnim aktom, koji donosi arbitražno vijeće, bliže se uređuje način rada i odlučivanja arbitražnog vijeća.

Arbitraža donosi odluku o spornom pitanju u roku od 15 dana od dana obrazovanja arbitraže.

Arbitraža donosi odluku većinom glasova svih članova.

Odluka arbitraže je konačna i obavezuje učesnike koji su zaključili ovaj Ugovor.

Član 121

Učesnici ovog Ugovora će troškove angažovanja članova i rada arbitraže snositi solidarno.

XIII OSTALE ODREDBE

Član 122

Poslodavac kolektivno osigurava zaposlene od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usled bolesti, u iznosu koji će se utvrditi nakon sprovedenog postupka izbora osiguravajućeg društva.

Poslodavac, saglasno potrebama i mogućnostima, obezbjeđuje sredstva za rješavanje stambenih pitanja zaposlenih, u skladu sa Zakonom i odgovarajućim aktima Poslodavca koji regulišu ovu oblast.

XIV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 123

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

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

Sporazumom iz stava 2 ovog člana određuje se rok u kojem ovaj kolektivni ugovor prestaje da važi. U slučaju otkaza iz stava 2 ovog člana, ugovorna strana koja otkazuje ugovor u cjelosti ili njegov dio, dužna je da predloži i dostavi ostalim ugovornim stranama novi Kolektivni ugovor ili dio koji otkazuje.

U govorne strane su dužne da odmah pristupe pregovaranju u vezi ponuđenog teksta Kolektivnog ugovora, odnosno njegovog dijela, radi postizanja dogovora, a najkasnije u roku od 15 dana, od dana dostavljanja.

U slučaju da nije postignut dogovor u smislu stava 5 ovog člana ugovorne strane su saglasne da rješavanje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

Otkaz Ugovora može se podnijeti najranije po isteku šest mjeseci od dana zaključivanja.

U slučaju otkaza, Ugovor se primjenjuje do zaključivanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže šest mjeseci od dana podnošenja otkaza.

Član 124

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se aneksom, na način i po postupku kao za njegovo zaključivanje.

Član 125

O sprovođenju ovog Ugovora staraju se njegovi potpisnici.

Sindikata i Poslodavac saglasni su da obrazuju Odbor za praćenje primjene i tumačenje odredaba ovog ugovora (u daljem tekstu: Odbor).

U Odbor iz stava 2 ovog člana po dva člana biraju Sindikat i Poslodavac, a petog člana određuju sporazumno.

Mandat članova Odbora traje 2 godine.

Ugovorne strane će, u roku od 15 dana po potpisivanju ovog Ugovora, odrediti svoje predstavnike i sporazumno petog člana Odbora.

Odbor postupa po zahtjevu jedne od strana potpisnica ovog Ugovora.

Odbor vrši poslove na sjednicama i odlučuje većinom glasova svojih članova.

Član 126

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor "Putevi" d.o.o. Podgorica, zaključen 7. septembra 2007. godine.

Član 127

Ovaj Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Društva.

Član 128

Izuzetno, Prilog ovog Ugovora (čl. 57) kojim su utvrđeni zbirni koeficijenti za sva radna mjesta iz Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta primjenjivaće se za obračun zarada zaposlenih počev od _____ . godine.

Član 129

Ovaj Kolektivni ugovor zaključen je dana 22. jula 2016. godine.

PREDSJEDNIK SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Raško Mašković

VD IZVRŠNOG DIREKTORA

Violeta Klikovac, dipl. ing. građ.

NEZAVISNO STRUČNO LICE

Dragan Smolović, dipl. prav.