

"PUTEVI" d.o.o.

Broj 11311
Podgorica, 23. 09. 2025 god.

"PUTEVI" d.o.o. PODGORICA

KOLEKTIVNI UGOVOR

Podgorica, septembar 2025. godine

Na osnovu člana 184 stav 4 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19, 008/21, 059/21, 068/21 i 145/21), člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore", br. 150/22 od 30.12.2022. godine) i člana 3 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost ("Službeni list Crne Gore", br. 002/212, 032/12 i 093/23), Sindikalna organizacija "PUTEVI" d.o.o. Podgorica, Izvršni direktor Društva i Osnivač zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

"Putevi" d.o.o. Podgorica

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, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Odredbe ovog 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, Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Zakona o štrajku 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 o radu, ovim Ugovorom i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i stepen 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 Izvršni direktor. Zasnivanju radnog odnosa prethodi preispitivanje mogućnosti popune radnog mjesta preraspodjelom zaposlenog.

Član 6

Na osnovu Odluke iz člana 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 45 dana, od dana isteka roka za podnošenje prijave, donese Odluku o izboru kandidata i o tome pismeno obavijesi učesnike oglasa i Zavod za zapošljavanje.

Član 8

Sa licem koje zasniva radni odnos, Poslodavac zaključuje Ugovor o radu prije stupanja na rad, u pisanoj formi.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kada ga potpišu zaposleni i Poslodavac ili lice koje on ovlasti.

Poslodavac je dužan da na dan stupanja na rad, zaposlenom uruči jedan primjerak Ugovora o radu.

Ugovorom o radu uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i Poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu, ovim Ugovorom i opštim aktima Poslodavca.

Izmjene ugovorenih uslova rada vrše se Aneksom ugovora, a na osnovu prethodno prihvaćene Ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu od strane zaposlenog.

2. Probni rad

Član 9

Probni rad kod Poslodavca, kao poseban uslov za rad može se predvidjeti Ugovorom o radu.

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 stava 3 ovog člana sastavljena je od lica koja imaju najmanje isti nivo kvalifikacije obrazovanja 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 pisanoj formi dostavlja Izvršnom direktoru u roku utvrđenom Odlukom o njenom formiranju.

Zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.

Zaposlenom koji je za probni rad od strane Komisije dobio ocjenu "nije zadovoljio na probnom radu", prestaje radni odnos po sili zakona.

3. Prethodno provjeravanje radnih sposobnosti

Član 10

Predhodnu provjeru radnih sposobnosti vrši posebna Komisija koju formira Izvršni direktor.

Komisija iz stava 1 ovog člana sastavljena je od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne sprema određene vrste zanimanja kao lice čije se radne sposobnosti provjeravaju.

Član 11

Komisija iz člana 10 stav 2 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 utvrđenom Odlukom o njenom formiranju.

4. Pripravnici

Član 12

Poslodavac može sa licem koji prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, zaključiti Ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Pripravnik može biti lice sa visokom, višom ili srednjom stručnom spremom koje prvi put zasniva radni odnos, radi osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova i radnih zadataka.

Član 13

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

- devet mjeseci, za VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja;
- šest mjeseci, za ostale nivoe kvalifikacije.

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

5. Vrste ugovora o radu

Član 14

Poslodavac može po potrebi zaključiti i druge vrste ugovora o radu u skladu sa Zakonom.

III PRAVA ZAPOSLENIH

1. Raspoređivanje zaposlenih

Član 15

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto u skladu sa odredbama Zakona o radu, kolektivnim ugovorima, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji kod Poslodavca i ugovorom o radu.

Član 16

U slučajevima potrebe procesa ili organizacije rada Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada radi raspoređivanja na drugo radno mjesto, a za čije se obavljanje zahtijeva isti nivo obrazovanja i zanimanja, odnosno stručne spreme.

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

Član 17

Odluku o rasporedu zaposlenih donosi Izvršni direktor.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži razloge zbog kojih se zaposleni raspoređuje na drugo radno mjesto ili u drugo mjesto rada.

2. Radno vrijeme

Član 18

Puno radno vrijeme zaposlenog iznosi **40** časova u radnoj sedmici.

Član 19

Radno vrijeme koje se obavlja u vremenu između 22 časa tekućeg do 6 časova narednog dana smatra se noćnim radom i predstavlja poseban uslov rada, za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Član 20

Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile i u drugim izuzetnim slučajevima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, Poslodavac će o tome obavjesti zaposlene usmenim putem, s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije 3 radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.

Odluka o uvođenju prekovremnog rada sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremeneog rada.

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

Dužina trajanja prekovremenog rada utvrđuje se u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Član 21

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 22

Odluku o rasporedu radnog vremena, početku i završetku rada, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i o uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi Izvršni direktor ili od njega ovlašćeno lice, a ista se nakon donošenja objavljuje na oglasnim tablama Društva.

Član 23

U pojedinim organizacionim cjelinama Društva sa specifičnim uslovima rada može se organizovati i rad u smjenama, s tim što zaposleni ne može raditi u istoj smjeni noću (noćna smjena) neprekidno duže od jedne radne sedmice.

Član 24

Zaposlenima koji rade na naročito teškim, napornim i po zdravlje štetnim poslovima, puno radno vrijeme skrtiće se srazmjerno djelovanju štetnih uticaja na njihovo zdravlje, odnosno radnu sposobnost, ali ne kraće od 36 časova u radnoj sedmici.

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

IV ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku radnog dana (pauza), dnevni i nedjeljni odmor

Član 25

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje **30** minuta (pauza), koji se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku radnog dana donosi Izvršni direktor Društva.

Član 26

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

Član 27

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje **24** časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

2. Godišnji odmor

Član 28

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 21 radni dan.

Pored minimuma iz stava 1 ovog člana godišnji odmor se 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 stanju:

- licu sa invaliditetom, **3** radna dana;
- roditelji sa djetetom koje ima smetnje u razvoju, tjelesna ili psihička oštećenja, **3** radna dana;

c) prema socijalnom stanju:

- zaposlenom roditelju sa dvoje ili više djece do 7 godina, **2** radna dana;
- samohranom roditelju djeteta do 15 godina života, **2** radna dana.

d) 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.

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

f) po osnovu uslova rada:

- za radna mjesta sa naročito teškim, napornim i po zdravlje štetnim poslovima, **2** radna dana.

Član 29

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

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje Izvršni direktor na osnovu prethodno utvrđenog Plana korišćenja godišnjih odmora za tekuću godinu, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora se donosi najkasnije 30 dana prije početka korišćenja godišnjeg odmora.

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

3. Odsustva

Član 30

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

- sklapanje braka - **5** radnih dana;
- rođenje djeteta - **5** radnih dana;
- njega djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja, ili smetnje u razvoju - **7** radnih dana;
- smrt člana uže porodice - **7** radnih dana;
- smrt srodnika izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - **2** radna dana;
- teške bolesti člana uže porodice - **7** radnih dana;
- zaštite i otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrukovanih elementarnim nepogodama - **3** radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog znacaja - **3** radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora - **5** radnih dana;
- dobrovoljno davanje krvi - **2** radna dana;
- dobrovoljno davanje ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji;
- obrazovanje 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.

Članom uže porodice smatraju se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se podnošenjem zahtjeva Poslodavcu, uz koji zaposleni dostavlja odgovarajući dokaz o postojanju razloga za odsustvo sa rada, osim u slučaju kad je taj razlog opštepoznat.

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.

Član 31

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 poslodavaca.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvovanje duže od 60 dana kada 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.

Član 32

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 Poslodavaca.

V ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

Zarada

Član 33

Zaposleni ima pravo na zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu u smislu ovog zakona.

Bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren.

Član 34

Osnovna zarada po grupama poslova utvrđuje se ovim ugovorom za puno radno vrijeme i standardni učinak.

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova koji su propisani ovim ugovorom.

Član 35

Koeficijent složenosti poslova za utvrđivanje zarade za radno mjesto utvrđuje se zavisno od nivoa obrazovanja, složenosti poslova, uslova rada pod kojima se ti poslovi obavljaju, obima posla, odgovornosti za posao i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla.

Sindikat i Poslodavac utvrđuju sledeće koeficijente složenosti za utvrđivanje zarade, i to:

Nivo kvalifikacije obrazovanja	Koeficijent složenosti
NK i Prvi nivo - podnivo jedan I/1 - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	6,70
Prvi nivo - podnivo dva I/2 - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	6,80
Drugi nivo II - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,20
Treći nivo III - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,50
Četvrti nivo - podnivo IV/1 - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,90
Četvrti nivo - podnivo IV/2 - kvalifikacija majstora (60 kredita CSPK-a)	8,10
Peti nivo V - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	8,40
Šesti nivo VI - kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	9,30
Sedmi nivo - podnivo jedan VII/1 - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); i - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	10,20
Sedmi nivo - podnivo jedan VII/2 - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	10,60
Osmi nivo VIII - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	11,10

Član 36

Za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima težim od uobičajenih i na kome je povećana odgovornost na poslu iz člana 35 stav 2, koeficijent složenosti se uvećava po sljedećim grupama (najviše dvije grupe) elemenata, i to po osnovu:

- a) uticaja okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, štetni gasovi i mirisi, biološke štetnosti) - od 0,30 do 0,50;
- b) fizičkih i tehničkih naprezanja (opterećenje čula, teži fizički naponi sa mogućim posledicama za zdravlje, rad sa opasnim materijama) - od 0,50 do 1,00;
- c) opasnosti 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;
- d) odgovornost na radu, u zavisnosti od nivoa kvalifikacija obrazovanja ili zvanja:
 - NK, I i II nivo kvalifikacije obrazovanja - 0,20 do 1,50,
 - III, IV i V nivo kvalifikacije obrazovanja - 0,40 do 1,50,
 - VI, VII i VIII nivo kvalifikacija obrazovanja - 0,60 do 1,50,
 - sekretar, zamjenik direktora, pomoćnik direktora, savjetnik direktora - od 1,00 do 1,50,
 - izvršni direktor - od 1,60 do 2,00;
- e) rukovođenja ili koordiniranja:
 - manjim organizacionim cjelinama do 15 zaposlenih - od 0,10 do 0,30,
 - srednjim organizacionim cjelinama od 16 do 30 zaposlenih - od 0,40 do 0,60,
 - većim organizacionim cjelinama preko 30 zaposlenih - od 0,70 do 1,20.

Član 37

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i 1/12 regresa.

Posebni dio zarade u bruto iznosu iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenata, utvrđene na nivou Crne Gore, za prosječno 176 sati rada u mjesecu.

Član 38

Obračunska vrijednost koeficijenta 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, i
- egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice.

Član 39

Potpisnici ovog Ugovora mogu zahtjevati promjenu obračunske vrijednosti koeficijenta u koliko dođe do bitnije promjene nekog od elemenata na osnovu kojeg je ona utvrđena.

Član 40

Sindikat i Poslodavac mogu formirati pregovaračko tijelo od jednakog broja članova za utvrđivanje obračunske vrijednosti koeficijenta, saglasno članu 39 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 41

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

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

Član 42

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini koja ne može biti manja od 70% zarade odgovarajuće grupe poslova iz člana 35 i 36 ovog Kolektivnog ugovora.

1. Rezultati rada

Član 43

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa utvrđenim normativima, standardima, planovima i programima, Poslodavac može uvećati ili umanjiti zaradu zaposlenog u iznosu od 5% do 30%, na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou, uz potrebnu dokumentaciju.

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

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.

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

2. Uvećanje zarade

Član 44

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

- **50 %** za noćni rad (između 22 časa i 6 časova narednog dana);
- **150%** za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- **50%** za rad duži od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad);
- **80%** za rad nedjeljom;
- **10%** za dvokratni rad;

Zarada zaposlenog uvećava se za svaki čas proveden u pripravnosti u visini 10% cijene časa utvrđene prema osnovnoj zaradi tog zaposlenog.

Pripravnost zaposlenog određuje se u slučajevima propisanim aktom poslodavca, s tim što ne može trajati duže od 10 dana u mjesecu.

Vrijeme koje zaposleni, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća se kao prekovremni rad.

Ukoliko se zaposleni kome je odlukom Poslodavca određena pripravnost, ne odazove na poziv, odnosno ne izvrši nalog pretpostavljenog, Poslodavac će mu izreći uslovni prestanak radnog odnosa.

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

Član 45

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%**

3. Naknada zarade

Član 46

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

Član 47

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad (**bolovanje**) u visini 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim u slučajevima predviđenim zakonom u kojima se ova naknada isplaćuje u visini od 100% od osnova za naknadu.

Član 48

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini **80%** zarade koju bi ostvario da radi u mjesecu za koji se vrši isplata zarade.

Pod prekidom rada iz stava 1 ovog člana podrazumjeva se: prekid zbog problema u poslovanju Poslodavca, prekid zbog zabrane obavljanja djelatnosti od strane nadležnog državnog organa, prekid uzrokovan prirodnim nepogodama, prekid za vrijeme čekanja na raspored na druge poslove, prekid za vrijeme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, kao i za vrijeme dok prekvalifikacija i dokvalifikacija traje.

4. Druga primanja

Član 49

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

Član 50

Poslodavac zaposlenom može isplatiti naknadu za zimnicu u visini do **5 (pet)** obračunskih vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca.

Član 51

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 stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju.

Član 52

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u iznosu od 14 bruto zarada zaposlenog ili 14 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, u zavisnosti od toga šta je povoljnije za zaposlenog.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom prestanka radnog odnosa.

Član 53

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 54

Jubilarne nagrade zaposlenim, povodom rada kod Poslodavca, isplaćuju se u visini od najmanje:

- **četiri** obračunske vrijednosti koeficijenta - za **10** godina rada;
- **pet** obračunskih vrijednosti koeficijenta - za **20** godina rada;
- **sedam** obračunskih vrijednosti koeficijenta - za **30** godina rada;
- **osam** obračunskih vrijednosti koeficijenta - za **40** godina rada.

Član 55

Poslodavac zaposlenom može, jednom godišnje, dodijeliti nagradu za posebno angažovanje i rezultate rada u iznosu do dvije obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 56

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

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice - do visine izdataka za ove namjene, a **najviše do 60** obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;
- smrti zaposlenog u visini **30** obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;
- smrti člana uže porodice u visini **25** obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;
- rođenja djeteta **15** obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca.

Za slučajeve iz stava 1 alineja 3 ovog člana pomoć se obezbjeđuje za samo jednog člana porodice.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatra se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojitelji.

Za ostvarivanje prava na naknadu iz stava 1 ovog člana zaposleni je dužan da poslodavcu priloži odgovarajuće dokaze, osim ako je razlog opštepoznat.

Član 57

Zaposlenom koji je pretrpio štetu usljed elementarnih i drugih nepogoda pripada novčana pomoć u visini koju za svaki konkretan slučaj sporzumno odrede predsjednik Sindikata i Izvršni direktor, a u zavisnosti od raspoloživih finansijskih sredstava Poslodavca.

5. Naknada povećanih troškova

Član 58

Zaposleni ima pravo na nadoknadu povećanih troškova koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbjeđeno, i to:

- dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od **20%** 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;
- dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo, u iznosu i na način propisan od nadležnog organa;
- korišćenje sopstvenog vozila u službene svrhe u visini od **25%** cijene litra goriva po pređenom kilometru;
- troškove prevoza na posao i sa posla u **visini mjesečne pretplatne karte** u javnom gradskom saobraćaju.

Član 59

Za vrijeme službenog putovanja u zemlji zaposlenom pripada dnevnicu, naknada putnih troškova, naknada troškova za smještaj i naknada troškova prevoza.

Obračun dnevnice za službeno putovanje u zemlji vrši se na sledeći način:

- svaka **24** časa provedena na službenom putovanju računaju se kao jedna dnevnicu;
- vrijeme provedeno na službenom putovanju između **12** i **24** časa računa se kao jedna dnevnicu, i
- vrijeme provedeno na službenom putovanju između **8** i **12** časova računa se kao pola dnevnice.

Troškovi za smještaj priznaju se u visini plaćenog hotelskog računa, koji sadrži troškove noćenja i doručak. Ako zaposleni ne priloži račun za smještaj, troškovi smještaja se neće priznati.

Putni troškovi iz stava 1 ovog člana, priznaju se prema priloženom računu.

Zaposleni je dužan da u roku od **3 dana** od dana povratka sa službenog putovanja, rukovodiocu podnese nalog za službeno putovanje sa obračunom putnih troškova, uz koji mora priložiti odgovarajući dokaz o visini troškova (račun za smještaj i karta za prevoz).

VI OBRAČUN ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 60

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

- mjesečnu zaradu zaposlenog koju čini startni dio uvećan za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
- uvećanja zarade, po vrstama koje proizilaze iz 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.

Član 61

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

Ukoliko, izmjenom zakonskih propisa dođe do promjene poreskih stopa na lična primanja zaposlenih, Poslodavac je dužan da efekte takve promjene primjeni na zarade, odnosno naknade zaposlenih u skladu sa Zakonom.

Član 62

Poslodavac isplaćuje zaradu zaposlenima jednom mjesečno i to po mogućnosti do 10-og u mjesecu, za prethodni mjesec.

Ako nastupe finansijske teškoće kod Poslodavca ili drugi nepredvidivi slučajevi, potpisnici ovog Ugovora će sporazumno izmijeniti režim isplate zarade za određeni mjesec, odnosno mjesece, o čemu zaključuju poseban protokol.

VII ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 63

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

Član 64

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 na radu, da zaposlene 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 tehnoloških rješenja.

Član 65

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 66

Zaposleno lice sa invaliditetom Poslodavac je dužan da rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme, u skladu sa odredbama zakona o radu.

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 obezbjediti druga prava u skladu sa stavom 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, ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.

VIII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 67

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanim Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom.

Odredbe Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora, a koje se odnose na povrede radnih obaveza i postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza, neposredno se primjenjuju kod Poslodavca.

Član 68

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

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

- opomena,
- novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Za teže povrede radnih obaveza, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- uslovni prestanak radnog odnosa;
- prestanak radnog odnosa.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumjeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u period od 6 mjeseci od dana izrečene mjere učini povredu radne obaveze.

Član 69

Lakše povrede radnih obaveza su:

- 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;
- neprijavljivanje povrede radne obaveze, odnosno štete koju je učinio zaposleni ili prouzrokovao drugi zaposleni;
- neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na mašinama, vozilima, uređajima i drugim sredstvima Poslodavca;
- nemaran odnos prema povjerenim sredstvima za rad i materijalu, 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 neobezbjedjivanja traženih dokumenata i podataka u postupku inspekcijske kontrole;
- primanje poklona i drugih pogodnosti u vezi sa radom i davanje poklona i činjenja drugih pogodnosti drugim licima na štetu Poslodavca 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 i 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 i zdravlju na radu.

Član 70

Teže povrede radnih obaveza su:

- neovlašćeno pružanje usluga iz domena poslovanja Poslodavca;
- neovlašćeno smanjenje iznosa zaduženja korisnika usluga po izdatim fakturama;
- 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 Poslodavca;
- neovlašćena upotreba sredstava povjerenih zaposlenima za izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka;
- propuštanje zaposlenog da u razumnom roku, a najkasnije u roku od 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 ili više radnih dana uzastopno, odnosno 5 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 i nemarno vršenje radnih obaveza, odnosno neopravdano odbijanje izvršavanja obaveza predviđenih ugovorom o radu;
- nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- nesavjesno odnošenje prema imovini poslodavca ili pričinjavanje materijalne štete većih razmjera utvrđene aktom poslodavca;
- 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);
- odbijanje postupka provjere alkoholisanosti, na način i pod uslovima propisanim **Pravilnikom o načinu i postupku provjere alkoholisanosti i uticaja drugih sredstava zavisnosti zaposlenih** kod Poslodavca;
- obavljanje rada pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti.

IX PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 71

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

Član 72

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 sledećim slučajevima:

- ako odbije da radi na poslovima drugog radnog mjesta ili u drugom mjestu rada;
- 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;
- 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 73

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 74

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

Član 75

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 76

Program rešavanja 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 mjere 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 77

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 78

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 79

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 80

Sindikata 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, pastorki).

Član 81

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 82

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 obezbijedi 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 14 prosječnih bruto zarada u Društvu.

XI ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

1. Zaštita kod poslodavca

Član 83

O pravima 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.

Podnošenje zahtjeva iz stava 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke ili radnje protiv koje je zaposleni podnio zahtjev za zaštitu prava.

Poslodavac je dužan da zaposlenom po njegovom zahtjevu dostavi pisano obavještenje ili donese odluku u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka iz stava 4 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drugačije određeno.

Odluka iz stava 4 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od dana donošenja odluke.

Nezavisno od postupka za zaštitu prava koji je zaposleni pokrenuo kod poslodavca zaposleni se može obratiti Inspekciji rada radi zaštite prava.

2. Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje sporova

Član 84

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, dužan je da podnese predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova.

U slučaju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da prihvati postupak mirnog rješavanja radnog spora.

Za vrijeme trajanja postupka pred organima iz stava 1 ovog člana, rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne teku.

Na postupak mirnog rješavanja radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

Na postupak alternativnog rješavanja spora pred Centrom za alternativno rješavanje sporova primjenjuju se propisi kojima se uređuje alternativno rješavanje sporova.

Ako se radni spor ne riješi pred organima iz stava 1 ovog člana zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Zaposleni kome je prestao radni odnos može da pokrene postupak u smislu stava 1 ovog člana.

3. Zaštita kod nadležnog suda

Član 85

Postupak pred sudom može da se pokrene u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke kojom je obustavljen postupak mirnog rješavanja spora.

Poslodavac je dužan da pravnosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

XII PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK

Član 86

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

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

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

Član 87

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.

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

XIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 88

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

Član 89

Poslodavac može, po zahtjevu Sindikata obezbjeđiti 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 stava 1 ovog člana uređuju posebnim sporazumom.

Član 90

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

- odgovarajuću prostoriju i korišćenje sale u upravnoj zgradi, za održavanje sastanaka, 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 91

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 i reprezentativni sindikat kod poslodavca zajednički vrše analitičku procjenu radnih mjesta prilikom izrade akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, na osnovu čega određuju koeficijente složenosti za svako radno mjesto u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Član 92

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

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 to određene.

Član 93

Poslodavac prilikom isplate mjesečne zarade zaposlenog koji je član sindikalne organizacije, na žiro račun Sindikata uplaćuje iznos od **0,2%** na obračunatu bruto zaradu, a koji se namjenski koristi za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

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

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

Član 94

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 odlukom te organizacije.

Član 95

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

Član 96

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

XIV RJEŠAVANJE SPOROVA U PRIMJENI KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 97

Sporovi koji nastaju primjenom ovog Ugovora rješavaju se pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova.

XV OSTALE ODREDBE

Član 98

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.

XVI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 99

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj kolektivni ugovor može prestati sporazumom potpisnika ili otkazom.

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, ovaj Ugovor se primjenjuje najduže 6 mjeseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana, od dana podnošenja otkaza.

Po isteku roka iz stave 4 ovog člana, ovaj Ugovor prestaje da važi ako se potpisnici ovog Ugovora dužnije ne sporazumiju.

U slučaju da nije postignut dogovor u smislu stava 4 ovog člana ugovorne strane su saglasne da rješenje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova ili Centru za alternativno rješavanje sporova, u skladu sa Zakonom.

Član 100

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

Član 101

O sprovođenju ovog Ugovora staraju se njegovi potpisnici.

Član 102

Prilog ovog Ugovora (član 35 i 36) Tabela 1 kojom su utvrđeni osnovni koeficijenti za sva radna mjesta iz Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

U Tabeli 1 je u okviru stručne spremlje izvršeno razvrstavanje radnih mjesta u podgrupe na osnovu razlika složenosti poslova u okviru iste grupe i istog stepena stručne spremlje, imajući u vidu opis poslova, složenost, ovlašćenja i odgovornosti koja su utvrđena za obavljanje pojedinih poslova, kao i određenog nivoa rukovođenja u organizacionim cjelinama.

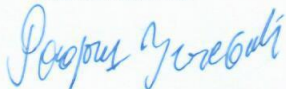
Član 103

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor "Putevi" d.o.o. zaključen 22. jula 2016. godine.

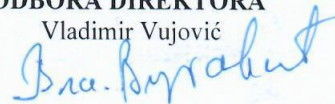
Član 104

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom donošenja.

POSLODAVAC
IZVRŠNI DIREKTOR
Radoš Zečević



PREDSJEDNIK
ODBORA DIREKTORA
Vladimir Vujović



SINDIKALNA ORGANIZACIJA "PUTEVI" DOO
PREDSJEDNIK
Raško Mašković