

**SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA CRNE GORE
VLADA REPUBLIKE CRNE GORE
PRIVREDNA KOMORA CRNE GORE**

**OPŠTI
KOLEKTIVNI UGOVOR**

Podgorica, decembar 2003.godine

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

OPŠTI KOLEKTIVNI UGOVOR

I OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet

Član 1

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

2. Primjena

Član 2

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

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

Član 3

Ovaj kolektivni ugovor se primjenjuje:

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

II RADNI ODNOSI

1. Stupanje na rad

Član 4

Poslodavac će omogućiti stupanje na rad licu sa kojim je zaključio ugovor o radu, a koje nije stupilo na rad na dan predviđen ugovorom o radu zbog :

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

Zaposleni će stupiti na rad po prestanku razloga iz stava 1 ovog člana, odnosno, u roku od 7 radnih dana za slučaj smrti člana uže porodice.

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

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

2. Radna mjesta sa povećanim rizicima

Član 5

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

3. Odmori i odsustva

Član 6

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

- a) prema dužini radnog staža:
 - od 1 do 15 godina 1 radni dan;
 - od 15 do 30 godina 2 radna dana;
 - preko 30 godina 3 radna dana;
- b) prema zdravstvenom stanju:
 - invalidu rada 3 radna dana;
 - roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja 3 radna dana;

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

4. Plaćeno odsustvo

Član 7

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

- rođenja djeteta do 3 radna dana;
- njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja do 3 radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva 1 radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice do 7 radnih dana;
- zaštite i otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama do 3 radna dana;
- učestovanja u radno-proizvodnim takmičenjima do 2 radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa do 3 radna dana;

Dužina plaćenog odsustva, u svakom konkretnom slučaju, utvrđuje se pojedinačnim aktom poslodavca.

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

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

5. Neplaćeno odsustvo

Član 8

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

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

Za slučajeve odsustvovanja iz stava 1 al. 1 i 2 ovog člana, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo duže od 30 radnih dana.

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

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

1.Zarada

Član 9

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

Član 10

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem najniže cijene rada i koeficijenta grupe poslova iz člana 14, odnosno člana 15 ovog kolektivnog ugovora.

Član 11

Najniža cijena rada, za prosječno 176 časova u mjesecu, utvrđuje se u postupku pregovaranja predstavnika potpisnika kolektivnog ugovora.

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca, najniža cijena rada se može utvrditi kao najniža satnica.

Član 12

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora će u roku od 2 mjeseca od dana njegovog zaključivanja, posebnom metodologijom urediti postupak i način utvrđivanja najniže cijene rada.

Član 13

Koeficijenti za utvrđivanje 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 druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Član 14

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

Grupa poslova	Zahtjevi stručnosti	Koeficijent
I	Ne zahtijeva se stručnost (nekvalifik. Radnik)	1,00
II	Zahtijeva se stručna osposobljenost I stepena	1,25
III	Zahtijeva se stručna osposobljenost II stepena	1,60
IV	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od dvije do tri god. (III stepen)	1,95

V	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri ili više god. (IV stepen)	2,20
VI	Zahtijeva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu srednjeg obrazovanja (visokokvalifikovani radnik) (V stepen)	2,45
VII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VI stepen)	2,80
VIII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče fakultetskim odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen)	3,30
IX	Zahtijeva se stručnost koja se stiče magistraturom ili ovoj ravnopravnoj specijalizaciji (VII –1 stepen)	3,60
X	Zahtijeva se stručnost koja se stiče doktoratom nauka (VIII stepen)	4,00

Član 15

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

Član 16

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

Član 17

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

2. Uvećanje zarada

Član 18

Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 40% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 50% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za prekovremeni rad;

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

Član 19

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

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

3. Zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada

Član 20

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

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

4. Naknade zarada

Član 21

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100 % njegove zarade, po času, kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za odazivanja na poziv državnih organa i poziva na vojne vježbe;
- 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 nisu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

IV DRUGA PRIMANJA

Član 22

Poslodavac zaposlenom isplaćuje regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini tri najniže cijene rada.

Član 23

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje 6 najnižih cijena rada.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 24

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

Član 25

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

V NAKNADA POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 26

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

1. Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 30 % najniže cijene rada, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu »de luxe« kategorije priznaju u cjelini prema priloženom računu.
2. Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvu u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.
3. Naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.
4. Mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok) u visini 50 % najniže cijene rada.

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

VI OBRAČUN ZARADE I NAKNADE I NJIHOV SADRŽAJ

Član 27

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

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

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

Član 28

Zarade odnosno naknade se isplaćuju u novcu.

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

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

Zarade, odnosno naknade zarade, isplaćuju se u rokovima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom ili ugovorom kod poslodavca, a najmanje jedanput mjesečno.

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

Član 29

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

VII DISCIPLINSKI ORGANI I POSTUPAK ZA UTVRĐIVANJE POVREDA RADNIH OBAVEZA

Član 30

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

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

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

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

1. Disciplinski organi

Član 31

Disciplinski organi su:

- Direktor, odnosno izvršni direktor;
- Upravni odbor, odnosno odbor direktora.

Direktor, odnosno izvršni direktor, može svoje ovlaštenje za vođenje postupka, za utvrđivanje povreda radnih obaveza i za izricanje mjera, prenijeti na drugog zaposlenog .

Kod poslodavca koji nema upravni odbor, odnosno odbor direktora, za odlučivanje po zahtjevu zaposlenog za preispitivanje odluke o prestanku radnog odnosa, odnosno ugovora o radu, nadležan je organ iz stava 1, al.1 ovog člana.

2. Disciplinska odgovornost direktora odnosno izvršnog direktora

Član 32

Povodom disciplinske prijave, saglasno članu 92 st. 2 Zakona o radu, disciplinski postupak protiv direktora, odnosno protiv izvršnog direktora, pokreće odlukom upravni odbor, odnosno odbor direktora.

Za vođenje disciplinskog postupka iz stava 1 ovog člana upravni odbor, odnosno odbor direktora, imenuje neparan broj članova upravnog odbora, odnosno odbora direktora.

Upravni odbor, odnosno odbor direktora, izriče disciplinsku mjeru povodom odgovornosti direktora, odnosno izvršnog direktora.

3. Disciplinski postupak

Član 33

Disciplinski postupak pokreće direktor, odnosno izvršni direktor, na osnovu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka koji može podnijeti svaki zaposleni.

Član 34

Disciplinski organ odbaciće zahtjev ako:

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

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

Član 35

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

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

U postupku za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog, disciplinski organ je dužan da omogući učešće predstavnika sindikata.

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

Odluka iz stava 2 ovog člana dostavlja se zaposlenom protiv koga se pokreće disciplinski postupak i predstavniku sindikata.

Član 36

Disciplinski postupak je hitan.

Organ nadležan za vođenje disciplinskog postupka poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku sindikata, najkasnije 8 dana prije zakazivanja glavne rasprave.

Član 37

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata.

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 38

Rasprava pred disciplinskim organom je usmena i javna.

Zaposleni mora biti saslušan pred disciplinskim organom.

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

Član 39

Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi čuvanja poslovne tajne, održavanja reda i razlozi morala.

Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog branioca i predstavnika sindikata, odnosno zaposlenih.

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

Član 40

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

Član 41

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

Disciplinski organ odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.

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

Član 42

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

Član 43

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

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

Član 44

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

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

Član 45

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

Nadležni organ je dužan najkasnije u roku od 8 dana od dana donošenja odluke iz stava 1 ovog člana, dostaviti odluku podnosiocu zahtjeva, zaposlenom kome je izrečena mjera ili je oslobođen od odgovornosti i predstavniku sindikata.

Član 46

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

Član 47

Odlukom kojom se zaposleni oglašava odgovornim, navodi se:

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

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

Član 48

Disciplinski postupak se obustavlja ako:

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

Član 49

Odluka disciplinskog organa iz člana 45 stav 1 ovog kolektivnog ugovora je konačna, osim u slučaju izricanja mjere prestanka radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu, kada se može podnijeti prigovor upravnom odboru, odnosno odboru direktora kao drugostepenom organu.

Prigovor iz stava 1 ovog člana, odnosno zahtjev zaposlenog za preispitivanje odluke o prestanku radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu, podnosi se u roku od 15 od dana dostavljanja odluke.

Prigovor iz stava 1, odnosno zahtjev iz stava 2 ovog člana, zadržava izvršenje odluke o prestanku radnog odnosa, odnosno ugovora o radu.

Član 50

Drugostepeni organ će prigovor odbaciti ako je nedopušten, neblagovremen ili je izjavljen od neovlašćenog lica.

Član 51

U drugostepenom postupku disciplinski organ donosi odluku kojom će:

- odbiti prigovor i potvrditi prvostepenu odluku;
- ukinuti prvostepenu odluku i vratiti predmet na ponovno odlučivanje;
- uvažiti prigovor i preinačiti odluku.

Član 52

Prigovor se odbija ako drugostepeni organ utvrdi da je prvostepena odluka pravilna.

Prvostepena odluka se ukida zbog nepotpuno ili pogrešno utvrđenog činjeničnog stanja, povrede pravila disciplinskog postupka i pogrešne primjene materijalnog prava i vraća na ponovno odlučivanje.

Prvostepena odluka se preinačava kada drugostepeni organ odluči da treba izreći drugu mjeru.

Član 53

Odluka direktora, odnosno izvršnog direktora, upravnog odbora i odbora direktora, donijeta u drugom stepenu je konačna.

Član 54

Ako organ iz stava 1 ovog člana ne donese odluku po prigovoru, odnosno po zahtjevu za preispitivanje odluke u roku od 30 dana, zaposleni može da pokrene postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od isteka roka u kome je drugostepeni organ bio dužan da donese odluku po prigovoru.

Član 55

Protiv konačne odluke prvostepenog organa iz člana 45 stav 1 ovog kolektivnog ugovora, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

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

VIII ZAŠTITA NA RADU

1. Obaveze poslodavca i zaposlenog

Član 56

Poslodavac obezbjeđuje i sprovodi propisane mjere zaštite na radu u cilju zaštite života i zdravlja zaposlenih, te radne i životne sredine.

Zaposleni u toku rada primjenjuje propisane mjere zaštite na radu.

2. Procjena rizika

Član 57

Poslodavac donosi opšti akt kojim će procijeniti rizike za sva radna mjesta od mogućih vrsta opasnosti i štetnosti na radnom mjestu i u radnoj okolini i utvrđuje način i mjere za otklanjanje istih.

U slučaju pojave svake nove opasnosti i štetnosti i promjene nivoa rizika u procesu rada, poslodavac mijenja opšti akt iz stava 1 ovog člana i obezbjeđuje otklanjanje takvih rizika.

3. Akt o zaštiti na radu

Član 58

Poslodavac donosi akt o zaštiti na radu kojim, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uređuje pitanja iz zaštite na radu izuzev pitanja koja se na osnovu zakona uređuju kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Aktom iz stava 1 ovog člana utvrđuju se i pitanja načina obavljanja poslova zaštite na radu kod poslodavca.

4. Kolektivno osiguranje zaposlenih

Član 59

Poslodavac kolektivno osigurava zaposlene od posledica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usled bolesti u iznosu koji utvrde sindikat i poslodavac.

IX USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 60

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

Ako postoji više registrovanih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje ovlašćena sindikalna organizacija.

Član 61

Ugovorne strane su saglasne da se sindikatu obezbijede najmanje sledeći uslovi za rad i djelovanje:

- pravo na učešće u republičkim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima;
- pravo na nepovredivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pravo na zaštitu sindikalnih fondova i sindikalne imovine od intervencija javnih vlasti;
- pravo sindikata na pristup medijima;
- pravo na dobrovoljno pristajanje na mirenje i proces arbitraže;
- pravo radnika na obrazovanje i osposobljavanje.

Član 62

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 radnika i stambenu problematiku.

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.

Član 63

Poslodavac može, na zahtjev sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog povjerenika s tim što zarade, naknade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

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

Član 64

Poslodavac predstavnicima 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 65

Prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno naknade zarade zaposlenom, koji je član sindikata, poslodavac na žiro račun posebnog fonda uplaćuje iznos od najmanje 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.

Posebnim aktom Saveza samostalnih sindikata Crne Gore urediće se način korišćenja sredstava Fonda iz stava 1 ovog člana.

Član 66

Poslodavac obezbijeduje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikata od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajuće račune sindikalnih organizacija kod poslodavca, a u skladu sa

odlukama i na račune samostalnih sindikata djelatnosti i Saveza samostalnih sindikata Crne Gore.

Član 67

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

X ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 68

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni, da u roku od 2 godine od dana njegovog zaključivanja, za rješavanje stambenih pitanja zaposlenih, poslodavac, na žiro račun posebnog fonda uplaćuje iznos od najmanje 0,7 % iz bruto zarade zaposlenog.

Uplata sredstava iz stava 1 ovog člana vrši se istovremeno sa isplatom zarade, odnosno naknade zarade zaposlenim .

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora će, u roku od 3 mjeseca od dana njegovog zaključivanja, obrazovati tijelo koje će donijeti pravilnik na osnovu kojeg će vršiti usmjeravanje sredstava iz stava 1 ovog člana.

XI ARBITRAŽA

Član 69

Rješavanje spora koji nastane u postupku zaključivanja, primjene, dopuna i izmjene ovog kolektivnog ugovora povjerava se arbitraži.

Član 70

Ugovorne strane obrazuju arbitražno vijeće od neparnog broja predstavnika strana potpisnica ovog kolektivnog ugovora i jednog neutralnog člana iz kategorije stručnjaka za oblast koja je predmet spora, a koji je istovremeno i predsjednik arbitražnog vijeća.

Član 71

Posebним aktom, koji donosi arbitražno vijeće, bliže se uređuje način rada i odlučivanje arbitražnog vijeća.

Član 72

Sporazumom o iznošenju spora pred arbitražu strane u sporu određuju pitanja koja iznose pred arbitražu.

Arbitraža može da odlučuje samo o pitanju koje su pred njom iznijele strane u sporu.

Član 73

Odluka arbitraže je konačna.

Arbitražna odluka ima snagu poravnanja i obavezna je za potpisnike ovog kolektivnog ugovora.

XII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 74

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

Član 75

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora.

Odbor iz stava 2 ovog člana čine po dva člana svake ugovorne strane.

Članovi Odbora imaju pravo na naknadu koja se utvrđuje posebnom odlukom potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

Član 76

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

Član 77

Način rada Odbora uređuje se posebnim aktom.

Član 78

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

XIII ZAVRŠNE ODREDBE

Član 79

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 80

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

Član 81

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

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

Član 82

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

Član 83

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

Član 84

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu 8 dana od dana objavljivanja u Službenom listu Republike Crne Gore.

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

**VIJEĆE
SAVEZA SAMOSTALNIH SINDIKATA
CRNE GORE**

**UPRAVNI ODBOR
PRIVREDNE KOMORE
CRNE GORE**

**VLADA
REPUBLIKE CRNE GORE**
