



Željeznički prevoz Crne Gore
AD Podgorica

KOLEKTIVNI UGOVOR

Podgorica, decembar 2013. godine



Sadržaj	
I OSNOVNE ODREDBE	4
II UGOVOR O RADU	5
Zasnivanje radnog odnosa	5
Uslovi za zaključivanje ugovora o radu	6
Probni rad	7
Izmjene ugovorenih uslova rada (aneks ugovora)	8
III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA	8
Raspoređivanje zaposlenih	8
Obaveze zaposlenih	9
Obaveze Poslodavca	9
IV PRIPRAVNICI	10
V RADNO VRIJEME	11
Puno radno vrijeme	12
Radno vrijeme, trajanje smjene i odmori voznog i staničnog osoblja	12
Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)	12
Noćni rad	13
Raspored i preraspodjela radnog vremena	13
VI ODMORI I ODSUSTVA	14
Odmor u toku dnevnog rada (pauza)	14
Dnevni odmor	14
Nedjeljni odmor	15
Godišnji odmor	15
Dobrovoljno davanje krvi	16
Plaćeno odsustvo	16
Neplaćeno odsustvo	16
Mirovanje prava iz radnog odnosa	17
VII OBRAŽOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH	17
VIII ZARADA, UVEĆANJE ZARADE, NAKNADE ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH	17
Zarada	17
Solidarnost	20
Stimulacija	21
Izuzetno povećanje zarade	22
Uvećanje zarade	22
Naknada zarade	23
Druga primanja zaposlenih	24
Naknada povećanih troškova zaposlenih	24
Solidarne pomoći zaposlenima	26
IX PRESTANAK RADNOG ODNOSA	27
X PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH	28
Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba	29
Postupak utvrđivanja prestanka potrebe za radom zaposlenih	29
Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba - „viška zaposlenih“	30
Mjere za zapošljavanje	31
Otpremnina	31
Privremeno angažovanje zaposlenog za čijim je radom prestala potreba	32
Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine	32
Skraćeni postupak utvrđivanja prestanka potrebe za radom zaposlenog isplatom otpremnine	32
XI ZAŠTITA ZAPOSLENIH	32
XII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH	33
Zaštita prava kod Poslodavca	33
Zaštita kod nadležnog suda	34



Zaštita kod nadležne inspekcije	34
Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa	34
XIII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH	35
Odgovornost za povrede radnih obaveza	35
Privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija)	36
XIV MATERIJALNA ODGOVORNOST	37
Naknada štete Poslodavcu	37
Naknada štete zaposlenom	37
XV SINDIKALNE ORGANIZACIJE	38
Reprezentativni sindikat	38
Prava sindikalne organizacije	39
Obaveza informisanja Reprezentativnog sindikata	39
XVI OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH	41
Kolektivno osiguranje	41
Stambena pitanja	41
Pravo zaposlenih na štrajk	41
Informisanje zaposlenih	42
Prevenција radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih	42
XVII PRÉGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA	42
XVIII PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA	42
XIX ZAVRŠNE ODREDBE	43
XX STUPANJE NA SNAGU I OBJAVLJIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA	43
Prilog I	45



Na osnovu čl. 142,148,149,150,151,152,153 i 177 Zakona o radu („Sl. list CG”, br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11 i 66/12) i Opšteg kolektivnog ugovora („Sl. list RCG”, br. 01/04, 59/05, 24/06 i „Sl. list CG” broj 65/10) Savez sindikata Željezničkog prevoza Crne Gore (Reprezentativni sindikat) i Odbor direktora Željezničkog prevoza Crne Gore AD - Podgorica (Poslodavac), utvrđuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih (u daljem tekstu: Zaposleni), kao i prava, obaveze i odgovornosti Željezničkog prevoza Crne Gore AD-Podgorica (u daljem tekstu: Poslodavac), međusobni odnosi učesnika Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za Zaposlene i Poslodavca, kao izraz slobodne volje ugovornih strana, saglasno zakonu.

Član 2

Kolektivni ugovor se primjenjuje neposredno i odnosi se na sve Zaposlene kod Poslodavca, osim na organe Poslodavca u dijelu u kojem su njihova prava i obaveze utvrđene posebnim ugovorima i zakonom.

Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 3

U slučaju restrukturiranja Poslodavca, na Zaposlene će se do zaključivanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, primjenjivati Kolektivni ugovor koji se primjenjivao prije restrukturiranja.

Član 4

Ukoliko su pojedina prava Zaposlenih aktima Poslodavca, utvrđena u manjem obimu u odnosu na prava utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Član 5

Ovim Kolektivnim ugovorom zabranjuje se neposredna i posredna diskriminacija kako se to utvrđuje i zabranjuje odredbama Zakona.

Zabranjuje se svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), u skladu sa odredbama Zakona.

U slučajevima diskriminacije odnosno zlostavljanja na radnom mjestu, u smislu zakona, Zaposleni može pokrenuti postupak posredovanja kod Poslodavca.

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka posredovanja, odnosno zaštite od mobinga kod Poslodavca, može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda u skladu sa zakonom.



Član 6

Pojedini pojmovi u ovom Kolektivnom ugovoru imaju sljedeće značenje:

- Poslodavac, u smislu ovog Kolektivnog ugovora je pravno lice - Željeznički prevoz Crne Gore AD - Podgorica, koje obavlja privrednu djelatnost - registrovano kod CRPS Podgorica i koje sa zaposlenim zaključuje ugovor o radu i sl. u smislu zakona, (u daljem tekstu: Poslodavac),
- Zaposleni, u smislu ovog Kolektivnog ugovora je fizičko lice koje je zasnovalo radni odnos kod Poslodavca (radni odnos na neodređeno i određeno radno vrijeme), sa pravima i obavezama iz radnog odnosa shodno ugovoru o radu i zakonu, (u daljem tekstu: Zaposleni),
- Radno iskustvo, podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu u određenom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja,
- Radnim mjestom se smatra skup poslova predviđenih aktom o sistematizaciji,
- Akt o sistematizaciji je akt kojim se utvrđuju radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, radno iskustvo, vrsta i nivo stručne kvalifikacije, odnosno nivo obrazovanja i zanimanja, (u daljem tekstu: akt o sistematizaciji),
- Reprezentativna organizacija sindikata Zaposlenih (u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat), u smislu zakona i ovog Kolektivnog ugovora je sindikalna organizacija koja učlanjuje najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih kod Poslodavca i koja je kao takva registrovana kod nadležnog ministarstva.
- Pod pojmom sindikalne organizacije podrazumijevaju se sindikalne organizacije zaposlenih kod Poslodavca, koje su kao takve registrovane kod nadležnog ministarstva,
- Predstavnik (predsjednik) sindikalne organizacije zaposlenih kod Poslodavca, smatra se shodno aktima te sindikalne organizacije izabrani, odnosno imenovani član te organizacije koji istu predstavlja i istupa u ime i za račun te organizacije, u daljem tekstu: Predstavnik (predsjednik),
- Specijalni propisi - „Lex specialis”, su zakoni, podzakonski akti i pravilnici koji regulišu oblast željezničkog saobraćaja,
- Pripravnost predstavlja obavezu zaposlenog da se u određenom vremenskom periodu van radnog vremena nalazi u stanju stalnog potrebnog stepena spremnosti i dostupnosti koja omogućava pravovremenu intervenciju, radnju, kontakt ili sličnu aktivnost u cilju otpočinjanja obavljanja ili završetka posla ukoliko se za njim ukaže potreba.

II UGOVOR O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Član 7

Zaposleni zasniva radni odnos danom zaključivanja ugovora o radu.

Ugovor o radu zaključuju Zaposleni i Poslodavac.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kada ga potpišu Zaposleni i Poslodavac.

Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanom obliku.

Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

Član 8

Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opšte uslove predviđene zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji.



Aktom o sistematizaciji iz stava 1 ovog člana, utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i nivo stručne kvalifikacije, potrebna znanja i sposobnosti, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tom radnom mjestu.

Član 9

Ugovor o radu pored zakonom utvrđenih, sadrži i odredbe o:

- rasporedu radnog vremena (redovno radno vrijeme, rad u turnusu, rad u smjenama, ...),
- rad na radnom mjestu od posebnog značaja, odnosno sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima, ukoliko je kao takvo utvrđeno aktom o sistematizaciji i,
- trajanju pripravničkog staža.

Član 10

Ugovor o radu zaključuje se po pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu kome nije utvrđeno vrijeme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nijesu mogli predvidjeti.

Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 3 ovog člana, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 24 mjeseca.

Prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 4 ovog člana.

Izuzetno od stava 4 ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 24 mjeseca, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno odredbama ovog člana ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme ako zaposleni pristane na takvo zaposlenje.

Član 11

Poslodavac je dužan da prijavi Zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko, invalidsko i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom.

Kopiju prijave iz stava 1 ovog člana, Poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči najkasnije u roku od deset dana, od dana stupanja na rad.

Član 12

Ugovor o radu zaključuje se sa licem koje ispunjava uslove u pogledu nivoa stručne kvalifikacije, radnog iskustva, posebnih znanja i drugih posebnih uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji i drugim posebnim propisom.



Član 13

U slučaju statusne promjene, odnosno promjene Poslodavca, u skladu sa zakonom, Poslodavac sljedbenik preuzima od Poslodavca prethodnika Kolektivni ugovor i ugovore o radu Zaposlenih koji važe na dan promjene Poslodavca.

Poslodavac prethodnik dužan je da Poslodavca sljedbenika potpuno i istinito obavijesti o pravima i obavezama iz Kolektivnog ugovora i ugovora o radu koji se prenose.

Član 14

Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na Poslodavca sljedbenika pisanim putem obavijesti Zaposlene čiji se ugovori o radu prenose.

Ako Zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obavještenja iz stava 1 ovog člana, Poslodavac prethodnik može Zaposlenom otkazati ugovor o radu.

Član 15

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje kolektivni ugovor prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca, osim ako prije isteka toga roka:

- istekne vrijeme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika;
- kod poslodavca sljedbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su, da prije promjene poslodavca, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom preduzmu mjere u cilju ublažavanja socijalno ekonomskih posljedica na položaj zaposlenih.

Član 16

Prijavu za popunu radnog mjesta i uslove za vršenje poslova tog radnog mjesta, obzirom na specifičnost djelatnosti procesa rada, Poslodavac dostavlja Zavodu za zapošljavanje Crne Gore ili drugom pravnom licu koje je registrovano za obavljanje poslova posredovanja u zapošljavanju.

Član 17

Poslodavac koji je zaposlio lice na određeno vrijeme, odnosno sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodna radna mjesta sa punim radnim vremenom na neodređeno vrijeme, raspisuje interni oglas za popunu tog radnog mjesta, koji objavljuje na oglasnoj tabli u sjedištu Društva.

Probni rad

Član 18

Probni rad kao poseban uslov za rad, može se utvrditi aktom o sistematizaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno.

Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci.

Dužina trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, a način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada, prava i obaveze Zaposlenog iz radnog odnosa i dr. utvrđuju se posebnim aktom Poslodavca.



Izmjene ugovorenih uslova rada (aneks ugovora)

Član 19

Izmjena ugovora o radu (aneks ugovora), vrši se u svemu saglasno zakonu.

Aneks ugovora o radu, ne može sadržati manja prava i nepovoljnije uslove rada, od prava i uslova utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA

Član 20

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja, u skladu sa zakonom.

Zaposleni za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa zakonom.

Član 21

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada, u skladu sa zakonom.

Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1 ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Raspoređivanje Zaposlenih

Član 22

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto za koje je zaključio ugovor o radu ili Aneks ugovora.

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto saglasno aktu o sistematizaciji.

Član 23

Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada pod uslovom da je:

- djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta Poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela,



- udaljenost od mjesta u kojem Zaposleni radi, odnosno njegovog mjesta prebivališta, odnosno boravišta do mjesta u koje se premješta na rad manja od 60 km,
- organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada,
- obezbijedena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane Poslodavca.

Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz njegovu saglasnost.

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće, zaposlena žena koja ima dijete do 5 godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od 7 godina života, zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.

Obaveze Zaposlenih

Član 24

Zaposleni je obavezan da:

- savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi,
- poštuje organizaciju rada i poslovanje kod Poslodavca, uslove i pravila Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza iz radnog odnosa,
- vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima Poslodavca,
- obavijesti Poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova,
- obavijesti Poslodavca o svakoj vrsti potencijalnih opasnosti za život i zdravlje Zaposlenih i nastanak materijalne štete,
- poštuje propise o bezbjednosti, zaštiti na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti zdravlje i život, svoj i drugih lica,
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Obaveze Poslodavca

Član 25

Poslodavac je obavezan da:

- Zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova na radnom mjestu, utvrđenih aktom o sistematizaciji i ugovorom o radu,
- Zaposlenom obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uslove rada i organizuje bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu,
- Zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu,
- Zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu,
- u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje Sindikata,
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom, pravilnicima i ugovorom o radu,
- poštuje ličnost, štiti privatnost Zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.



Član 26

Zaposleni može, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, biti preuzet na rad kod drugog poslodavca.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana zaključuje ugovor o radu sa drugim poslodavcem prije stupanja na rad kod tog poslodavca.

IV PRIPRAVNICI

Član 27

Prilavnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, radi osposobljavanja za samostalan rad.

Član 28

Sa pripravnikom Poslodavac zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.

Član 29

Prilavnički staž traje:

- za radna mjesta sedmog nivoa kvalifikacija 12 mjeseci,
- za radna mjesta šestog nivoa kvalifikacija 9 mjeseci
- za radna mjesta petog i četvrtog nivoa kvalifikacija 6 mjeseci.

Član 30

Za Zaposlenog - pripravnika koji se osposobljava za samostalan rad na radno mjesto neposredno vezano za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja, dužina trajanja i način provođenja pripravničkog staža utvrđen je zakonom koji reguliše oblast željezničkog saobraćaja i drugim propisima koji se primjenjuju kao „Lex specialis”.

Član 31

Prilavnički staž se produžava za vrijeme opravdanog odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog odsustva.

Član 32

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, Zaposleni - pripravnik ima sva prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnicima i ugovorom o radu.

Član 33

Prilavnik se osposobljava za samostalan rad, pod nadzorom mentora kojeg rješenjem imenuje Poslodavac.

Mentor mora imati najmanje isti nivo stručne kvalifikacije, zanimanja i zvanja kao i pripravnik koji se osposobljava, te najmanje pet godina radnog iskustva kod osposobljavanja pripravnika sa višom i visokom stručnom spremom, odnosno tri godine radnog iskustva kod osposobljavanja pripravnika sa srednjom stručnom spremom.



Član 34

Pripravnik polaže pripravnički ispit nakon završetka pripravničkog staža, pred ispitnom komisijom od tri člana, koju imenuje Poslodavac prema propisanom programu.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme, kao i pripravnik čija se osposobljenost za samostalan rad provjerava i najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

Zaposleni - pripravnik koji se osposobljava za rad na radno mjesto neposredno vezano za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja, nakon obavljenog pripravničkog staža shodno posebnim propisima, polaže stručni ispit na način i po postupku koji je utvrđen zakonom koji reguliše oblast željezničkog saobraćaja i propisima koji se primjenjuju kao „Lex specialis”.

Član 35

O položenom stručnom ispitu za zanimanja neposredno vezana za bezbjednost željezničkog saobraćaja uvjerenje izdaje komisija imenovana od strane nadležnog Ministarstva.

Uvjerenje potpisuje predsjednik komisije.

V RADNO VRIJEME

Član 36

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati u radnoj nedjelji ukoliko nije izvršena preraspodjela radnog vremena saglasno potrebama procesa rada.

Puno radno vrijeme može biti utvrđeno kao:

- jednokratno,
- dvokratno,
- u smjeni (turnus).

Godišnji i mjesečni raspored radnog vremena na pojedine dane u mjesecu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje Poslodavac posebnim aktom u skladu sa zakonom i potrebama procesa rada.

Poslodavac je obavezan objaviti raspored radnog vremena tri dana prije početka rada po utvrđenom rasporedu radnog vremena, za odnosni vremenski period.

Član 37

U mjesečni fond sati Zaposlenog, koji ne može biti duži od zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom predviđenog radnog vremena, računa se i vrijeme provedeno zbog:

- obaveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju do 4 sata,
- periodičnog redovnog i vanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita, u trajanju do 8 sati,
- periodičnog redovnog i vanrednog zdravstvenog pregleda, u trajanju do 8 sati, izuzev u slučaju da je Zaposleni upućen na vanredni pregled zbog uživanja alkohola ili opojnih droga,
- prekida i zastoja u radu u slučajevima utvrđenim zakonom,
- predviđene pauze tokom rada,
- učešća u radu radnih tijela i organa poslodavca,



- učešća u radu sindikalne organizacije,
- učešća u radnim aktivnostima vezanim za djelatnost Poslodavca u trajanju za vrijeme kao da je na radu.

Puno radno vrijeme

Član 38

Puno radno vrijeme, po pravilu iznosi 8 sati dnevno i ne može biti predviđeno u manjem ili dužem trajanju ukoliko shodno zakonu i potrebama procesa rada nije utvrđena preraspodjela radnog vremena ili za pojedina radna mjesta, utvrđenom skraćenom radnom vremenu.

Radno vrijeme u nedjelji raspoređuje se po pravilu u pet uzastopnih radnih dana.

Radno vrijeme, odnosno ukupno trajanje smjene voznog i staničnog osoblja iznosi najviše 12 sati. Izuzetno, ukupno trajanje smjene osoblja vučnog vozila brzog voza ili voza višeg ranga za prevoz putnika može u jednoj smjeni iznositi najviše 10 sati.

Ukupnim trajanjem smjene voznog i staničnog osoblja smatra se vrijeme koje vozno osoblje provede u pripremi prije početka rada, vrijeme provedeno u vožnji na vučnom vozilu, odnosno vozu, vrijeme provedeno u manevrisanju željezničkim vozilima i vrijeme prekida rada u toku smjene najviše do 2 sata, odnosno vrijeme koje stanično osoblje provede u obavljanju posla u toku jedne smjene.

Radno vrijeme, trajanje smjene i odmori voznog i staničnog osoblja

Član 39

Radno vrijeme, trajanje smjene i odmori voznog i staničnog osoblja uređeni su Zakonom o bezbjednosti u željezničkom saobraćaju i drugim podzakonskim aktima.

Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)

Član 40

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 povećani obim posla.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 sati nedjeljno, odnosno 40 časova mjesečno.

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, rad duži od punog radnog vremena može se uvesti i:

- da se voz ili vučno vozilo dovede u krajnju stanicu, odnosno depo,
- da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo materijalnu štetu u procesu rada,
- da se u procesu rada koji neprekidno traje zamijeni iznenada odsutni Zaposleni,
- da se preduzmu neodložne mjere za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja,
- radi otklanjanja posljedica vanrednog događaja,
- radi spašavanja sredstava rada,
- radi otklanjanja smetnji u željezničkom saobraćaju.

Vrijeme provedeno na redovnom i prekovremenom radu se ne može računati u vrijeme određeno za pripravnost.



Prekovremeni rad se uvodi pisanom odlukom Poslodavca, prije određivanja tog rada, o čemu je dužan da obavijesti inspektora rada u roku od 3 dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada.

Poslodavac može prekovremeni rad odrediti i usmenim putem, s tim što je dužan da pisanu Odluku o tome uruči Zaposlenom najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Noćni rad

Član 41

Rad Zaposlenog u vremenu između 22 sata i 6 sati sljedećeg dana, smatra se radom noću.

Ako je rad organizovan u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da Zaposleni radi noću uzastopno najviše jednu nedjelju.

Zaposleni koji obavljaju poslove vezane za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja ne mogu raditi više od dvije noći uzastopno.

Raspored i preraspodjela radnog vremena

Član 42

Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena kada to zahtijeva priroda posla, organizacija rada i poslovanja, bolja iskorišćenost sredstava rada i opreme, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje ugovorenih poslova u utvrđenim rokovima.

Preraspodjela radnog vremena može se za pojedine organizacione djelove procesa rada urediti različito zavisno od vrste djelatnosti koja se u organizacionom dijelu obavlja.

Član 43

Raspored i preraspodjelu radnog vremena vrši Poslodavac u skladu sa zakonom.

Preraspodjela radnog vremena se može u toku kalendarske godine utvrditi tako da u određenom vremenskom periodu radno vrijeme iznosi više, odnosno manje od 40 sati sedmično, ali tako da ukupno radno vrijeme Zaposlenog u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena u toku godine.

~~Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom~~

Član 44

Rad u smjeni (turnus) se obavlja na radnim mjestima u organizacionim cjelinama gdje je neophodno obezbijediti neprekidan (kontinuiran) rad.

Rad u smjeni (turnus) ne može trajati više od 12 sati neprekidno.

Smjenu (turnus) čini radno vrijeme koje se raspoređuje na način:

- 12 sati rada (danju) 24 sata odmora
- 12 sati rada (noću) 48 sati odmora,

Zbog potrebe procesa rada zaposlenom se na osnovu rješenja Poslodavca može odrediti pripravnost.



Rješenje o pripravnosti donosi izvršni direktor po pravilu tromjesečno.

VI ODMORI I ODSUSTVA

Član 45

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada i pravo na druga odsustvovanja u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Odmor u toku dnevnog rada (pauza)

Član 46

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada - pauzu, u trajanju od 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Vrijeme odmora iz st. 1, 2 i 3 ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Kod utvrđivanja rasporeda smjene Zaposlenog, Poslodavac utvrđuje i vrijeme dnevnog odmora (pauzu).

Ako Poslodavac ne omogući prekid rada radi korišćenja odmora u toku dnevnog rada, vrijeme predviđeno za odmor uračunava se u preraspodjelu radnog vremena.

Voznom osoblju, kada proces rada ne dozvoljava prekid rada radi korišćenja dnevnog odmora (pauze), vrijeme zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu, utvrđeno na ime dnevnog odmora (pauze) uračunava se u mjesečni fond sati.

Dnevni odmor

Član 47

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

Vozno osoblje koje obavlja rad u smjenama ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 16 sati neprekidno.

Član 48

Zaposlenim - voznom osoblju, izuzev utvrđenog odmora u toku dnevnog rada (pauze) koja se uračunava u radno vrijeme, ne pripada odmor u obrtnoj stanici, ako rad u smjeni u odlasku i povratku traje manje od 12



sati za Zaposlene koji upravljaju teretnim vozovima ili manje od 10 sati za Zaposlene koji upravljaju vozovima za prevoz putnika.

Sedmični odmor

Član 49

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Dani sedmičnog odmora za Zaposlene koji ne rade u smjenama, po pravilu su subota i nedjelja.

Ako je potrebno da Zaposleni radi na dan sedmičnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno u toku naredne nedjelje.

Godišnji odmor

Član 50

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom korišćenje prava na godišnji odmor.

Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor i istog se ne može odreći.

Zaposleni ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od 20 radnih dana u kalendarskoj godini.

Zaposleni ima pravo na jednu dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmjerni dio) za svaki navršeni mjesec dana rada, ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos.
Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Pod vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora smatra se i vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, plaćeno odsustvo, porodijsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa.

Član 51

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa se kao pet radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne računavaju se praznici koji su neradni dani, u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako je Zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodijskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Član 52

Ukupna dužina trajanja godišnjeg odmora Zaposlenom, utvrđuje se na način što se na minimum od 20 radnih dana, dodaju dani utvrđeni prema sljedećim kriterijumima:

- uslovi rada,
- složenost poslova,



- radni staž i
- posebni socijalni i zdravstveni uslovi.

Kriterijumi iz stava 1 ovog člana utvrđuju se Pravilnikom.

Član 53

Poslodavac, Planom korišćenja godišnjih odmora, zavisno od potrebe procesa rada utvrđuje vrijeme korišćenja godišnjeg odmora svakog Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijeva potreba procesa rada, najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za početak korišćenje godišnjeg odmora uz saglasnost zaposlenog.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, u slučaju više sile saglasnost Zaposlenog nije potrebna.

Član 54

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Ako je Zaposleni stekao pravo na korišćenje godišnjeg odmora, a nije u cjelini ili djelimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju i radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustvo sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Dobrovoljno davanje krvi

Član 55

Zaposleni - dobrovoljni davalac krvi ima pravo na plaćeno odsustvo uz naknadu zarade u trajanju od jedan radni dan, prilikom svakog davanja krvi, odnosno saglasno zakonu i opštem kolektivnom ugovoru.

Plaćeno odsustvo

Član 56

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u skladu sa zakonom, opštim kolektivnim ugovorom i pravilnikom koji reguliše oblast radnih odnosa i ugovorom o radu.

Neplaćeno odsustvo

Član 57

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada za vrijeme i u slučajevima utvrđenim zakonom, opštim kolektivnim ugovorom, pravilnikom koji reguliše oblast radnih odnosa i ugovorom o radu.



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 stava 2 ovog člana uplaćuje Poslodavac.

Mirovanje prava iz radnog odnosa

Član 58

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

- imenovanja odnosno izbora, na državnu funkciju u skladu sa zakonom čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod Poslodavca, do isteka jednog mandata,
- upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno - tehničke ili kulturno prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost Poslodavca,
- izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do 6 mjeseci.

Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug Zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 alineja 2 ovog člana.

Korisnik prava iz st. 1 i 2 ovog člana dužan je da se javi Poslodavcu u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mu mirovala prava i obaveze iz rada i po osnovu rada i vrati na rad kod Poslodavca, na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja.

VII OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

Član 59

Obrazovanje i stručno usavršavanje Zaposlenih će se urediti posebnim aktom Poslodavca.

VIII ZARADA, UVEĆANJE ZARADE, NAKNADE ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH

Zarada

Član 60

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

Zarada se isplaćuje jedanput mjesečno.

Prilikom isplate zarade Poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči obračun zarade.

Ako Poslodavac na dan dospelosti zarade Zaposlenog nije mogao da isplati zaradu ili je ne isplati u cjelini dužan je da, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade, Zaposlenom uručiti obračun zarade koju je bio dužan da isplati, a koja ima snagu vjerodostojne isprave.



Član 61

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

Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena, noćni rad, minuli rad, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

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

Član 62

Startna zarada u bruto iznosu je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i čini sastavni dio minimalne zarade.

Startna zarada ne može biti niža od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta, utvrđenih u skladu sa članom 65 ovog ugovora.

Osnov za obračun uvećanja zarade dobija se množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti.

Član 63

Poslodavac može novčano potraživanje prema Zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak Zaposlenog.

Zaposlenom se može prinudno obustaviti isplata zarada ili naknada zarade najviše do 1/2 radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do 1/3 zarade ili naknade zarade.

Član 64

Poslodavac je obavezan, nezavisno od ostvarenih rezultata poslovanja, Zaposlenom isplatiti zaradu, uvećanje zarade, naknadu zarade i druga primanja i pripadajuće naknade utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, ukoliko nije drugačije određeno.

Doprinosi, porezi i sl. davanja koja terete zaradu Zaposlenog, obračunava i isplaćuje Poslodavac, kao i doprinose koji terete Poslodavca.

Član 65

- Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta složenosti grupe poslova iz člana 68 ovog kolektivnog ugovora.

Obračunsku vrijednost koeficijenta za prosječno 176 časa u bruto iznosu utvrđuje Odbor direktora kao nadležni Organ Poslodavca.



Član 66

Minimalna zarada ne može biti niža od 40% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike.

Zaposleni ima prava na minimalnu zaradu utvrđenu u skladu sa Zakonom, za standardni radni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom.

U slučaju da ukupna zarada zaposlenog za standardni radni učinak i puno radno vrijeme ili vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom iznosi manje od minimalne zarade, zaposlenom se isplaćuje zarada u visini minimalne zarade.

Član 67

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta sadrže elemente koji utiču na zaradu, a naročito: potrebni nivo obrazovanja, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Član 68

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, i to:

Nivoi i podnivoi kvalifikacija	Stručna kvalifikacija	Koeficijenti složenosti		
		Minimalni	Srednji	Maksimal.
Prvi nivo (I)				
I1	Kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja	1,80	1,86	1,92
I2	Kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja	1,92	2,09	2,26
Drugi nivo (II)	Kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a)	2,27	2,49	2,66
Treći nivo (III)	Kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a)	2,67	2,90	3,13
Četvrti nivo (IV)				
IV1	Kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a)	3,14	3,41	3,68
IV2	Diploma V stepena stručne sprema, majstorski ispit i specijalista u okviru stručnog obrazovanja	3,69	4,01	4,33
Peti nivo (V)	Kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a)	4,34	4,60	4,86



Šesti nivo (VI)	Diploma o stečenom višem obrazovanju na Univerzitetu Kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a)	4,87	5,08	5,30
Sedmi nivo (VII)				
VIII	Kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240, 180+60,300 odnosno 360 kredita CSPK-a) Kvalifikacija visokog obrazovanja -bečelor (obima 240 kredita CSPK) Kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme stečena po ranijim propisima Kvalifikacija visokog obrazovanja -Specijalista) obima 240 kredita CSPK-a)	5,40	5,65	6,00

Ugovorne strane u naprijed navedenim okvirima utvrđuju koeficijent za svako radno mjesto predviđeno aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora čini pregled koeficijenata za obračun zarade svakog radnog mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (Pregled koeficijenata radnih mjesta).

Zarada Zaposlenima će se isplaćivati saglasno Pregledu koeficijenata radnih mjesta.

Član 69

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini od 80% zarade srednjeg koeficijenta složenosti odgovarajućeg nivoa i podnivoa stručne kvalifikacije pripravnika iz člana 68 ovog Kolektivnog ugovora.

Član 70

Zarada Zaposlenima koji čine strukturu i sastav menadžmenta - članovima menadžmenta, pored zarade utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, može biti utvrđena i odlukom Odbora direktora kao nadležnog organa Poslodavca.

Zarada Zaposlenima koji obavljaju poslove od posebnog značaja za rad i poslovanje Društva, pored zarade utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, može biti utvrđena i odlukom Odbora direktora na prijedlog izvršnog direktora.

Zarada iz st. 1 i 2 ovog člana se ne smatra osnovnom zaradom i ne može predstavljati osnov za sticanje zarade po osnovu solidarnosti.



Željeznički prevoz Crne Gore AD Podgorica

Solidarnost

Član 71

U slučaju promjene radnog mjesta, Zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora, zaključenim sa Poslodavcem koju je ostvarivao u trenutku promjene radnog mjesta pod uslovom:

1. da je u trenutku ponude izmjene ugovora o radu imao najmanje 20 godina penzijskog staža na poslovima neposredno vezanim za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja, u smislu propisa koji regulišu oblast željezničkog saobraćaja, a odlukom nadležne zdravstvene ustanove je kod zaposlenog utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za rad na radnom mjestu na koje je prije gubitka zdravstvene sposobnosti bio raspoređen, odnosno imao zaključen ugovor o radu;

2. da je u trenutku ponude izmjene ugovora, Zaposleni imao navršenih 60 (muškarac), odnosno 55 (žena) godina života, i da je u trenutku ostvarivanja prava na solidarnost kod Poslodavca Zaposleni ostvario najmanje 20 godina radnog staža.

Pravo na solidarnost se utvrđuje ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora.

Član 72

U slučaju da se zarada ostvarena za rad na radnom mjestu, po osnovu solidarnosti iz člana 71 ovog Kolektivnog ugovora, izmijeni, Zaposleni ima pravo na zaradu koja je za njega povoljnija.

U slučaju da je radno mjesto po kojem je Zaposlenom utvrđena zarada po osnovu solidarnosti ukinuto, Zaposlenom pripada zarada koja se utvrđuje poređenjem sa drugim, po sadržaju i prirodi, sličnim radnim mjestom, utvrđenim aktom o sistematizaciji.

Član 73

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora su saglasni da, izuzetno, može doći do odstupanja od isplata zarada, kako je to utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom, ako nastupe nepredvidljivi razlozi:

- ekonomsko - finansijske teškoće kod poslovanja, uzrokovane globalnim finansijskim teškoćama na tržištu,
- i drugim slučajevima koji se nijesu mogli predvidjeti, a imaju za posljedicu smanjenje poslovne aktivnosti i deficit novčanih sredstava u smislu podmirenja neophodnih novčanih izdataka na ime redovnog poslovanja.

Odstupanja od utvrđenog sistema obračuna i isplate zarada u slučajevima iz stava 1 ovog člana mogu biti do 20% manje od pripadajuće zarade svakog Zaposlenog.

Odluku o smanjenju zarade u smislu stava 2 ovog člana donosi Odbor direktora uz prethodno pribavljeno mišljenje Reprezentativnog sindikata.

Stimulacija

Član 74

- ✓ Poslodavac će, u zavisnosti od ostvarenih rezultata rada, posebnim aktom urediti kriterijume za stimulaciju
- ✓ Zaposlenog.



Izuzetno povećanje zarade

Član 75

Izuzetno, Poslodavac može za određeni vremenski period, odlukom Odbora direktora za rad na projektu ili za posao od posebnog značaja za Poslodavca, utvrditi zaradu Zaposlenom u većem iznosu od one koja istom pripada po ovom Kolektivnom ugovoru, ugovoru o radu, odnosno aneksu ugovora.

Zarada iz stava 1 ovog člana ne može predstavljati osnov za sticanje zarade po osnovu solidarnosti.

Uvećanje zarade

Član 76

Zarada se uvećava u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: minuli rad, noćni rad, rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani.

Član 77

Zarada Zaposlenom 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%. |

Član 78

Zarada Zaposlenom uvećava se po času najmanje za:

- | | |
|--|-------|
| - rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana) | 40% |
| - prekovremeni rad | 40% |
| - rad na dan državnog i vjerskog praznika | 150%. |

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

Član 79

Zarada Zaposlenog za efektivne časove rada u obračunskom mjesecu, zbog posebne odgovornosti, otežanih uslova rada, specifičnosti radnog mjesta i odgovornosti za bezbjednost i sigurnost u željezničkom saobraćaju uvećava se za:

- | | |
|----------------------------|--|
| - mašinovođa | do 3 obračunske vrijednosti koeficijenta |
| - mašinovođa manevre | do 1,5 obračunske vrijednosti koeficijenta |
| - pomoćnik mašinovođe | do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta |
| - kondukter, pratilac kola | do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta |
| - rukovaoc manevre | do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta |
| - manevrista | do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta |
| - nadzornik lokomotiva | do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta |
| - revizor vozova | do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta |
| - kontrolno prijemni organ | do 1,5 obračunske vrijednosti koeficijenta |



- pregledač kola do 1,5 obračunske vrijednosti koeficijenta,
- putni kontrolor do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta.

Kriterijumi za uvećanje zarade za Zaposlene na radnim mjestima iz stava 1 ovog člana će se utvrditi posebnim aktom Poslodavca.

Zbog potrebe službe, Poslodavac može rasporediti Zaposlenog na radnim mjestima iz stava 1 ovog člana na druge poslove, stim da Zaposleni zadržava zaradu koja je za njega povoljnija.

Član 80

Kondukeru i pratocu kola na naplaćene prihode, pripada stimulacija.
Poslodavac će visinu stimulacije za zaposlene iz stava 1 ovog člana, utvrditi posebnim aktom.

Naknada zarade

Član 81

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

- vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
- dane plaćenog odsustva,
- odazivanje na poziv državnih organa,
- vrijeme stručnog usavršavanja, po nalogu Poslodavca,
- vrijeme odbijanja da radi, kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu,
- dane državnih, drugih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni,
- odsustvovanja sa rada u dogovoru sa Poslodavcem ili na osnovu određenih zakonskih ili podzakonskih akata zbog učešća u radu organa kod Poslodavca i organa Sindikata,
- vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanje za rad na drugim poslovima, dok oni traju saglasno aktima Poslodavca,
- vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu,
- vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

Zaposlenom koji radi u smjenama - turnusu, osnov za obračun naknade zarade za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora je prosjek osnovne zarade koju je ostvario u poslednja tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem zaposleni koristi godišnji odmor.

Zaposlenom kome je rješenjem Poslodavca određena pripravnost pripada naknada zarade za svaki čas pripravnosti u iznosu od 10% vrijednosti efektivnog časa rada.

Poslodavac ima pravo na refundiranje naknade zarade iz stava 1 ovog člana u slučaju odsustvovanja Zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv Zaposleni odazvao, ako Zakonom nije drukčije određeno.

Član 82

Zaposleni za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću do 60 dana ima pravo na naknadu zarade u iznosu od 80%, osim za slučajeve utvrđene Zakonom za koje naknada iznosi 100% od osnova za naknadu.



Naknada zarade Zaposlenom za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću preko 60 dana utvrđuje se saglasno Zakonu o zdravstvenom osiguranju.

Naknadu zarade do 60 dana privremene spriječenosti za rad, u smislu stava 1 ovog člana, isplaćuje Poslodavac, a naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad poslije isteka 60 dana obračunava i isplaćuje Poslodavac, a Fond je refundira Poslodavcu.

Član 83

Osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad je prosjek osnovne zarade uvećane po osnovu vremena provedenog na radu za svaku započetu godinu radnog staža, koju je zaposleni ostvario u poslednjih 12 mjeseci koje prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad.

Ukoliko nije moguće utvrditi osnov za naknadu, kao osnov za naknadu se uzima iznos zarade u smislu stava 1 ovog člana koju bi zaposleni ostvario da je radio.

Naknada zarade iz stava 1 i 2 ovog člana ne može biti veća od prosječne zarade zaposlenih u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike, osim za privremene spriječenosti za rad za koje naknada iznosi 100% od osnova za naknadu.

Član 84

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme privremenog udaljenja sa rada i za vrijeme pritvora u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Druga primanja zaposlenih

Član 85

Zaposleni ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju do iznosa koji se po Zakonu na dohodak fizičkih lica ne oporezuje.

Isplata otpremnine iz stava 1 ovog člana vrši se najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Naknada povećanih troškova zaposlenih

Član 86

Zaposleni ima pravo na povećane troškove koji su u funkciji izvršenja posla, ako to na drugi način nije obezbijedeno i to za:

- dnevnice za službeno putovanje u Crnoj Gori,
- dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo.

Član 87

Službenim putovanjem u Crnoj Gori smatra se putovanje na koje se zaposleni upućuje da, po nalogu ovlašćenog lica, izvrši određeni službeni posao u mjesto koje je udaljeno više od 30 km od mjesta rada zaposlenog, ako takvo putovanje povlači troškove.



Dnevnica za službeno putovanje iz stava 1 ovog člana, zaposlenom pripada u visini od 20 % obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene za organe državne uprave u Crnoj Gori.

Putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu „de-luxe” kategorije priznaju se u cjelini, prema priloženim računima.

Službenim putovanjem u smislu stava 1 ovog člana smatra se i upućivanje, odnosno putovanje Zaposlenog radi:

- obavljanja ljekarskog pregleda sa ciljem provjere i utvrđivanja zdravstvene i radne sposobnosti Zaposlenog, ukoliko u mjestu redovnog rada ne postoji za to odgovarajuća zdravstvena ustanova,
- odazivanja na poziv organa Poslodavca, te drugih državnih i pravosudnih organa u svojstvu svjedoka,
- davanja krvi i tkiva i dr.

Pod mjestom redovnog rada Zaposlenog podrazumijeva se sjedište Poslodavca, odnosno organizacione jedinice u kojoj Zaposleni stalno radi.

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, Zaposleni ima pravo na:

- punu dnevnicu za svakih 24 sata, kao i za ostatak vremena preko 12 do 24 sata i
- pola dnevnice za vrijeme preko 8 sati, do 12 sati.

Član 88

Zaposlenom koji se upućuje na službeno putovanje u smislu člana 87 stav 1 ovog Kolektivnog ugovora, u službeno mjesto radi zamjene odsutnog Zaposlenog ili obavljanja određenih poslova i ako se za vrijeme službenog putovanja svakodnevno ili u razmacima vraća u mjesto redovnog rada, pripada dnevnicu za vrijeme provedeno na tom službenom putovanju koja se obračunava sabiranjem broja časova provedenih na putovanju i dijeljenjem sa 24 (nalog sa prilogom).

Osnov za obračun je visina dnevnice utvrđene članom 87 stav 2 ovog Kolektivnog ugovora.

Član 89

Naknada troškova za putovanje voznog osoblja (kilometar) obračunava se prema vremenu provedenom na putu - radu.

U vrijeme provedeno na putu - radu uračunava se:

- vrijeme vožnje - voza
- vrijeme pripreme i predaje službe
- vrijeme (boravak - odmor) osoblja van domicilne stanice.

Naknada troškova, u smislu stava 1 ovog člana, po satu, utvrđuje se na osnovu pune dnevnice bez troškova noćenja, podijeljeno sa 24 sata.

Član 90

U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomoći, doškoloovanja, privremene promjene mjesta rada, održavanja voznog sredstva i sl. pod uslovima iz člana 87 ovog Kolektivnog ugovora, Zaposleni ostvaruje pravo na dnevnicu koja se obračunava na osnovu naloga za službeno putovanje s prilogom, pod uslovom da se svakodnevno vraća u mjesto rada .



Član 91

Dnevnica za službeno putovanje u inostranstvo obračunava se u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.

Ako su zaposlenom na službenom putovanju u inostranstvo obezbijeđeni besplatni smještaj i ishrana, dnevnicu se umanjuje za 80 %, ako je obezbijeđen besplatni smještaj - za 50 %, a ako je obezbijeđena samo besplatna ishrana za 30 %.

Vozopratnom osoblju na službenom putovanju van granica Crne Gore pripada dnevnicu za službeno putovanje u visini od 20% dnevnice propisane od strane nadležnog državnog organa.

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, Zaposleni ima pravo na:

- punu dnevnicu za svakih 24 sata, kao i za ostatak vremena preko 12 do 24 sata i
- polovina dnevnice za vrijeme preko 8 sati, a do 12 sati.

Član 92

Zaposleni koji obavlja službeno putovanje u zemlji ili inostranstvu dužan je da, u roku od pet dana od dana povratka u mjesto redovnog rada podnese pisani izvještaj o izvršenom poslu zajedno sa popunjenim nalozom i priložima.

Solidarne pomoći Zaposlenima

Član 93

Poslodavac Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, isplaćuje jednokratnu pomoć u visini dvanaest obračunskih vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca u slučaju:

- smrti Zaposlenog,
- smrti supružnika ili djeteta.

Pomoć iz stava 1 ovog člana ostvaruje samo jedan član porodice na radu kod Poslodavca.

U slučaju smrti Zaposlenog, njegovoj porodici, pored pomoći iz stava 1 ovog člana, pripada i pomoć u visini troškova pogrebnih usluga.

Pod troškovima pogrebnih usluga podrazumijevaju se troškovi sanduka, pokrova, nadgrobnog znaka i prevoza posmrtnih ostataka do mjesta sahrane.

Član 94

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

- mjesečnu zaradu zaposlenog koju čine startni dio uvećan za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova,
- uvećanja zarade, po vrstama koje proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu,
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio),
- naknadu 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.

Član 95

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 na naknade zaposlenih u skladu sa zakonom.

Zarade, odnosno naknade zarade isplaćuju se u roku utvrđenom ovim Kolektivnim ugovorom.

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

Član 96

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

IX PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 97

Zaposlenom prestaje radni odnos:

- po sili zakona,
- sporazumom između Zaposlenog i Poslodavca,
- otkazom ugovora o radu od strane Poslodavca ili Zaposlenog.

Član 98

Zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu po sili zakona:

- kad navršši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i Zaposleni drukčije ne sporazumiju - danom dostavljanja konačne odluke Zaposlenom,
- ako je, na način propisan zakonom utvrđeno da je kod Zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti,
- ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke,
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora, mora biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne,
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere,
- usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada Poslodavca u skladu sa zakonom.



Član 99

Zaposleni koji navršši 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja može da nastavi da radi, ako je to neophodno za obavljanje određenog posla, na osnovu pisane odluke nadležnog organa Poslodavca.

Zaposleni može da nastavi da radi i poslije navršenih 65 godina života, ako nije navršio 15 godina staža osiguranja, do ispunjenja tog uslova.

Član 100

Radni odnos prestaje sporazumom Poslodavca i Zaposlenog.

Sporazum iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi.

U slučaju sporazumog prestanka radnog odnosa, Poslodavac može Zaposlenom isplatiti otpremninu u visini iz člana 114 ovog Kolektivnog ugovora.

Član 101

Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane Zaposlenog.

Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj Zaposlenog mlađeg od 18 godina života.

Otkaz ugovora o radu Zaposleni je dužan da dostavi Poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 102

Poslodavac može otkazati ugovor o radu Zaposlenom, zbog razloga i nakon sprovedenog postupka utvrđenog Zakonom.

Odluku o otkazu ugovora o radu, u formi rješenja, donosi Poslodavac i dostavlja ga Zaposlenom u skladu sa Zakonom.

X PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 103

Ukoliko Poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom Zaposlenih na neodređeno vrijeme, dužan je da odmah o tome obavijesti Reprezentativni sindikat i Zavod za zapošljavanje Crne Gore u rokovima i na način saglasno Zakonu.

Član 104

Obavještenje iz člana 103 ovog Kolektivnog ugovora sadrži:

- razloge za prestanak potrebe za radom Zaposlenih,
- broj i kategoriju Zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme,
- kriterijume za utvrđivanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- broj i kategoriju Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- period u kome će se sprovesti mjere za zapošljavanje shodno Zakonu,
- kriterijume za izračunavanje visine otpremnine.



Član 105

Reprezentativni sindikat i Zavod za zapošljavanje Crne Gore dužni su shodno Zakonu, da dostave Poslodavcu mišljenje u vezi Obavještenja, u roku od 8 dana od dana dobijanja Obavještenja.

Ukoliko Reprezentativni sindikat i Zavod za zapošljavanje Crne Gore, u roku utvrđenom Zakonom i stavom 1 ovog člana ne dostave pisano mišljenje u vezi dostavljenog Obavještenja, smatraće se da na isti nemaju primjedbi.

Program ostvarivanja prava Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 106

Nakon pribavljenog mišljenja Reprezentativnog sindikata i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Poslodavac donosi Program ostvarivanja prava Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba (u daljem tekstu: Program).

Program iz stava 1 ovog člana donosi Odbor direktora i isti sadrži:

- razloge prestanka potrebe za radom Zaposlenih,
- kriterijume za utvrđivanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- ukupan broj Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja Zaposlenih za čijim radom je prestaje potreba i poslove koje obavljaju,
- mjere za zapošljavanje.

Poslodavac nije dužan da donosi program ako je došlo do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme u broju manjem od zakonom utvrđenog cenzusa.

Postupak utvrđivanja prestanka potrebe za radom Zaposlenih

Član 107

Poslodavac odlukom nadležnog organa utvrđuje da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu utvrđenom zakonom, doći do prestanka potrebe za radom određenom broju zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Poslodavac, po osnovu predloga - izvještaja organizacionih jedinica (cjelina), sačinjenih shodno kriterijumima iz člana 108 ovog Kolektivnog ugovora, utvrđuje spisak Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i to sa podacima kako slijedi:

- ime i prezime Zaposlenog,
- školska, odnosno stručna sprema,
- godine starosti,
- radni staž,
- radno mjesto na koje je bio raspoređen.

Spisak iz stava 1 ovog člana utvrđuje izvršni direktor Poslodavca.



Kriterijumi za utvrđivanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba - „viška Zaposlenih”

Član 108

Ukoliko je kod Poslodavca na određenim radnim mjestima došlo do smanjenja broja izvršilaca i/ili ukidanja radnih mjesta, usvajanjem novog akta o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, vršit će se bodovanje na nivou stepena stručne spreme po kriterijumima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

U slučaju da je došlo do ukidanja radnog mjesta, odnosno usvajanja akta o organizaciji i sistematizaciji kojim nije predviđeno to radno mjesto na koje je zaposleni bio raspoređen aktom koji je prestao da važi, neće se sprovesti postupak ocjene rezultata rada zaposlenog, već se isti utvrđuje kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba.

Ako dva ili više Zaposlenih imaju isti broj bodova, kao Zaposleni za čijim radom je prestala potreba se utvrđuje Zaposleni koji ima manji broj bodova po osnovu kvaliteta rada.

Član 109

Prilikom utvrđivanja Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, Poslodavac ocjenjuje na osnovu personalnog dosijea rezultate rada Zaposlenog ostvarene za period od posljednje godine dana rada, po osnovu:

- kvaliteta obavljanja posla i
- doprinosa u radu.

Kvalitet obavljanja posla utvrđuje se na osnovu samostalnosti u radu, efikasnosti rada, odnosa prema radu, radnim zadacima i sredstvima rada, poslovne komunikacije.....od 5 do 20 bodova.

Doprinos u radu utvrđuje se na osnovu :

- urednog dolazaka na posao i poštovanja radnog vremena.....od 5 do 20 bodova,
- radnog staža zaposlenogpo 1 bod za svaku godinu.

Član 110

Zaposleni koji u toku rada izgubi propisanu zdravstvenu grupu za radno mjesto na koje je raspoređen, raspoređuje se na drugo radno mjesto u skladu sa preostalom zdravstvenom sposobnošću, stručnoj spremi, znanju i sposobnostima.

U slučaju da se zaposleni ne može rasporediti na drugo radno mjesto u smislu stava 1 ovog člana, proglašava se zaposlenim za čijim je radom prestala potreba, bez sprovođenja postupka ocjene rezultata rada po utvrđenim kriterijumima.

Član 111

Zaposlena žena zbog trudnoće i porodijskog odsustva ne može se proglasiti viškom usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena kod poslodavca.

Zaposlena žena iz stava 1 ovog člana se ne može proglasiti viškom najmanje dvije godine dana, nakon isteka zakonskog prava na porodijsko odsustvo.

Član 112

Zaposleni roditelj koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s tešim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni lice koje



koristi neko od navedenih prava, ne može biti proglašen licem za čijim je radom prestala potreba usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Mjere za zapošljavanje

Član 113

Mjere za zapošljavanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba su:

- raspored na druge poslove kod Poslodavca u nivou stručne kvalifikacije Zaposlenog, sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- raspored kod drugog Poslodavca u nivou stručne kvalifikacije sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca.

Otpremnina

Član 114

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava utvrđenih odredbama Zakona o radu, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini propisanoj Zakonom o radu.

Član 115

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba pripada pravo na naknadu zarade u visinu 100% kao da je na radu, sve do ostvarivanja jednog od prava utvrđenih Programom iz člana 106 ovog Kolektivnog ugovora i Zakonom.

Privremeno angažovanje Zaposlenog za čijim je radom prestala potreba

Član 116

Poslodavac može Zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih Programom iz člana 106 ovog Kolektivnog ugovora i Zakonom.

Zaposleni koji nije angažovan, u smislu stava 1 ovog člana, može biti privremeno raspoređen na rad kod drugog Poslodavca do ostvarivanja nekog od prava po osnovu prestanka potrebe za radom.

Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine

Član 117

Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu u smislu člana 114 ovog Kolektivnog ugovora, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.



Skraćeni postupak utvrđivanja prestanka potrebe za radom Zaposlenog isplatom otpremnine

Član 118

U postupku utvrđivanja i iskazivanja „viška Zaposlenih“ (prestanak potrebe za radom), na zahtjev Zaposlenog, a po saglasnosti Poslodavca (Sporazum), zaposlenom može prestati radni odnos kao Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, isplatom novčanog iznosa na ime otpremnine, na koji iznos Zaposleni pregovara sa Poslodavcem.

Novčani iznos na ime otpremnine iz stava 1 ovog člana, do kojeg se može dogovarati između Poslodavca i Zaposlenog, donosi Odbor direktora Poslodavca i ne može biti veći od iznosa koji se utvrđuje shodno članu 114 ovog Kolektivnog ugovora.

Zaposlenom iz stava 1 ovog člana, prestaje radni odnos, odnosno Poslodavac donosi rješenje o otkazu ugovora u radu sa danom isplate novčanih sredstava na ime otpremnine kao Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba.

Prestanak radnog odnosa Zaposlenom na način iz stava 1 ovog člana, isključuje potrebu bodovanja po kriterijumima iz člana 109 ovog Kolektivnog ugovora.

XI ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 119

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto niti da radi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, ako bi po nalazu organa nadležnog za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Na radnom mjestu na kojem postoji povećana opasnost od nastanka invalidnosti, profesionalnih ili drugih oboljenja može da bude raspoređen zaposleni koji, pored uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psiho-fizičkih sposobnosti i godina života.

Član 120

Zaposlenom koji u dobroj namjeri prijavi da postoji osnov sumnje za postojanje krivičnog djela sa obilježjima korupcije ne može, iz tog razloga, prestati radni odnos, niti može biti udaljen sa radnog mjesta (suspendovan), niti mu se može ograničiti ili uskratiti bilo koje pravo iz radnog odnosa.

Ako je zaposleni zbog prijavljivanja sumnje iz stava 1 ovog člana stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene, tako da mu je povrijeđeno neko od prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na poslodavcu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji prijavi sumnju na korupciju obezbijedi zaštitu od otkrivanja identiteta neovlašćenim licima.

Član 121

Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodijsko odsustvo.



Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem koji 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 teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Zaposleni iz stava 2 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa zakonom.

Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz st. 1 i 2 ovog člana nijesu od uticaja na prestanak radnog odnosa.

Član 122

Oblast zaštite na radu reguliše se posebnim pravilnikom u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i zakonom.

Što nije regulisano ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom iz oblasti zaštite na radu, neposredno će se primijeniti odredbe Zakona.

Član 123

Poslodavac je dužan da najmanje jednom godišnje sačini izvještaj o zaštiti na radu Zaposlenih, koji se razmatra na organima upravljanja zajedno sa izvještajem o poslovanju.

XII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Zaštita prava kod Poslodavca

Član 124

O pravima i obavezama Zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje Poslodavac, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, podzakonskim aktima, normativnim aktima i drugim aktima Poslodavca.

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 je konačna ako zakonom nije drugačije određeno.

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

Zaštita kod nadležnog suda

Član 125

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz člana 124 ovog Kolektivnog 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.

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



Alternativno rješavanje radnih sporova

Član 126

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.

Zaštita kod nadležne inspekcije

Član 127

Ako u postupku inspeksijskog nadzora, inspektor rada utvrdi da je rješenjem Poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povrijeđeno pravo Zaposlenog, a Zaposleni je pokrenuo radni spor, na inicijativu Zaposlenog inspektor rada će svojim rješenjem odložiti izvršenje tog rješenja do donošenja pravnosnažne odluke suda.

Zaposleni može podnijeti inicijativu iz stava 1 ovog člana, u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora.

Inspektor rada je dužan da donese rješenje o odlaganju izvršenja rješenja Poslodavca o otkazu ugovora o radu u roku propisanom Zakonom.

Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 128

Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada a odnose se na period nakon stupanja na snagu Zakona o radu („Sl. list CG”, br.49/2008), ne zastarijevaju.

XIII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Odgovornost za povrede radnih obaveza

Član 129

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koju je donio Poslodavac odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost Zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza, ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.

Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline uređuju se Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom.



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.

Bliže uređenje disciplinske i materijalne odgovornosti Zaposlenih utvrđeno je posebnim aktom kod Poslodavca.

Član 130

Za povrede radne obaveze, Zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- novčana kazna,
- prestanak radnog odnosa.

Novčana kazna se može izreći za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom koji reguliše pitanje disciplinske i materijalne odgovornosti Zaposlenih.

Prestanak radnog odnosa može se izreći za težu povredu radnih obaveza u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom koji reguliše pitanje disciplinske i materijalne odgovornosti Zaposlenih.

Član 131

Odluku o izrečenoj mjeri, za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca u skladu sa Pravilnikom koji reguliše pitanje disciplinske i materijalne odgovornosti Zaposlenih.

Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.

Protiv konačne odluke za izricanje mjere iz člana 126, 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 3 ovog člana.

Član 132

Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza Zaposlenih, zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.

Ako povreda radne obaveza sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

Vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje povrede radne obaveze.

Član 133

Izrečena mjera o povredi radne obaveze ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana pravosnažnosti odluke kojom je ona izrečena.

O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza nadležna služba Poslodavca vodi evidenciju.



Ako Zaposleni u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

Privremeno udaljenje Zaposlenog (suspenzija)

Član 134

Zaposleni će privremeno biti udaljen sa rada ako je:

- zatečen u vršenju povrede radne obaveze za koju je predviđeno izricanje mjere - prestanak radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu,
- Zaposlenom određen pritvor, od prvog dana pritvora, dok traje pritvor,
- protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom.

Član 135

Zaposleni se privremeno udaljava sa rada pisanim nalogom Poslodavca, odnosno ovlašćenog Zaposlenog s tim što se mora donijeti obrazloženo rješenje o privremenom udaljenju.

Ukoliko se rješenje iz stava 1 ovog člana ne donese u roku od tri dana od dana udaljenja sa rada, smatra se da nalog nije ni dat.

Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 1/3, a ako izdržava porodicu u visini 1/2 mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja. Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.

Organ koji je donio rješenje o pritvoru, saglasno Zakonu, dužan je da o tome, u roku od tri dana, obavijesti Poslodavca.

Zahtjev za refundaciju, na ime visine naknade zarade, za vrijeme za koje se Zaposleni nalazi u pritvoru i doprinosa i poreza uračunatih u tu zaradu podnosi Poslodavac organu koji je donio rješenje o pritvoru.

Zaposlenom za vrijeme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade primljene na osnovu stava 3 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječni porast zarada Zaposlenih kod Poslodavca za vrijeme u kojem mu je pripadala naknada i to:

- ako je krivični postupak obustavljen, pravosnažnom odlukom ili ako je pravosnažnom odlukom oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti,
- ako je oslobođen od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza obustavi.

XIV MATERIJALNA ODGOVORNOST

Naknada štete Poslodavcu

Član 136

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao Poslodavcu, koja činjenica se utvrđuje u postupku disciplinske i materijalne odgovornosti.



Ako štetu prouzrokuje više Zaposlenih, svaki Zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao Poslodavcu.

Ako se za svakog Zaposlenog iz stava 2 ovog člana, ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi Zaposleni pojednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima.

Ako je više Zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Naknada štete zaposlenom

Član 137

Ako Zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, Poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona naknađuje, utvrđuje posebna komisija koju rješenjem formira Poslodavac.

U slučaju da se naknada štete ne ostvari u skladu sa stavom 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

XV SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Član 138

Zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja Poslodavca, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija.

Član 139

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja, bez prethodnog odobrenja Poslodavca.

Sindikalne organizacije Zaposlenih kod Poslodavca upisuju se Registar sindikalnih organizacija koji vodi organ državne uprave nadležan za poslove rada.

Postupak i način upisa sindikalnih organizacija u Registar, promjenu upisa, sadržina, način vođenja i brisanje iz Registra vrši se po propisima koje utvrđuje i donosi nadležno Ministarstvo.

Član 140

Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove.

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

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



Reprezentativni sindikat

Član 141

Reprezentativna organizacija sindikata Zaposlenih (Reprezentativni sindikat), u smisli zakona i ovog Kolektivnog ugovora je sindikalna organizacija koja učlanjuje najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca i koja je kao takva registrovana kod nadležnog ministarstva.

Ako postoji više reprezentativnih sindikalnih organizacija kod Poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod Poslodavca ostvaruje se u skladu sa posebnim Zakonom.

Član 142

Poslodavac obezbjeđuje Reprezentativnom sindikatu uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava Zaposlenih.

Prava sindikalne organizacije

Član 143

Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod Poslodavca.

Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati.

Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava, u smislu stava 2 ovog člana i pristup podacima za ostvarivanje tog prava.

Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja Poslodavca.

Sindikalna organizacija je dužna da obavijesti Poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika.

Obaveza informisanja Reprezentativnog sindikata

Član 144

Poslodavac informiše Reprezentativni sindikat, najmanje jednom godišnje o:

- rezultatima poslovanja,
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj Zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada,
- mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj Zaposlenih.

Poslodavac obavještava Reprezentativni sindikat o:

- mjerama bezbjednosti i zaštite na radu,
- uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama,
- donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- vremenu i načinu isplate zarada,



- rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu.

Poslodavac prethodnik i Poslodavac sljedbenik dužni su da, prije promjene Poslodavca, obavijeste Reprezentativni sindikat kod Poslodavca o:

- datumu promjene Poslodavca,
- razlozima za promjenu Poslodavca,
- pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene Poslodavca na položaj Zaposlenih i mjerama za njihovo ublažavanje, radi međusobne koordinacije i saradnje Reprezentativnog sindikata i Poslodavca u cilju preduzimanja mjera za ublažavanje socijalno - ekonomskih posljedica na položaj Zaposlenih.

Član 145

Poslodavac je dužan da Zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava Zaposlenih, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima Poslodavca, ukoliko se razmatra pitanje inicirano od strane te sindikalne organizacije.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje Sindikat u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade predstavniku Sindikata, čije odsustvo sa rada nije u skladu sa Kolektivnim ugovorom iz stava 4 ovog člana.

Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana sindikalne organizacije u slučajevima iz stava 4 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Član 146

Ugovorne strane su saglasne da se Reprezentativnoj sindikalnoj organizaciji obezbijede sljedeći uslovi za rad i djelovanje:

- pravo za korišćenje prostorija Poslodavca,
- pravo na zaštitu sindikalnih fondova i sindikalne imovine od intervencija javnih vlasti,
- pravo na nepovredljivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora,
- pravo na pristup medijima,
- pravo na dobrovoljno pristupanje postupku mirnog rješavanja radnih sporova,
- pravo na učešće na lokalnom nivou, nivou Crne Gore i u međunarodnim sindikalnim aktivnostima.

Član 147

Predstavnik Reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnik sindikalne organizacije Zaposlenih kod Poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao Zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog Poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.



Član 148

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

Poslodavac ne može staviti u povoljniji ili nepovoljniji položaj Predstavnik sindikalne organizacije zbog članstva u tu organizaciju ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac je dužan da Predstavniku sindikalne organizacije omogući pravovremeno ostvarivanje prava na pristup podacima i informacijama potrebnim za ostvarivanje tog prava.

Član 149

Ugovorne strane su saglasne da predsjednik Reprezentativnog sindikata sa najvećim brojem članova profesionalno obavlja funkciju sindikalnog predstavnika s tim što zarada, naknade zarada i ostala primanja padaju na teret Poslodavca.

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

Član 150

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti Reprezentativni sindikat i dostavi akta, radi prisustvovanja sastancima organa Poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i prijedlozi te sindikalne organizacije.

Predstavnik Reprezentativnog sindikata ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima Poslodavca, ukoliko su na razmatranju pitanja od zajedničkog interesa za sve zaposlene kod Poslodavca.

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja Zaposleni članovi sindikalne organizacije, izdvajaju od neto zarade, odnosno naknade zarade, kao sindikalnu članarinu, uplaćuju na žiro račun sindikalne organizacije čiji su članovi, danom isplate zarada.

XVI OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH

Kolektivno osiguranje

Član 151

Poslodavac kolektivno osigurava Zaposlene kod Poslodavca, od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usljed bolesti.

Stambena pitanja

Član 152

Poslodavac je dužan da svakog mjeseca izdvaja sredstava na poseban račun Poslodavca za rješavanje stambenih potreba Zaposlenih, u visini od 3% na obračunate bruto zarade.

Pored sredstava iz prethodnog stava, sredstava za rješavanje stambenih potreba obezbjeđuju se od zakupa stanova, otkupa stanova, kupovine stanova pod povoljnijim uslovima, uplatom rata po osnovu ugovora o korišćenju stambenih kredita i sl.



Uplata sredstava u smislu stava 1 ovog člana vrši se istovremeno sa isplatom zarade.

Ugovorne strane su saglasne da se rješavanje stambenih potreba Zaposlenih kod Poslodavca vrši u skladu sa Pravilnikom o rješavanju stambenih potreba.

Pravo Zaposlenih na štrajk

Član 153

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme kako je to utvrđeno Zakonom o štrajku.

Prije donošenja Odluke o stupanju u štrajk, nadležni organ ovlaštene organizacije sindikata ili više od polovine zaposlenih kod poslodavca, odnosno njegovom dijelu i poslodavac dužni su da podnesu zajednički predlog za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova u roku od 24 časa od najave štrajka.

Ukoliko strane u sporu ne postupe u smislu stava 2 ovog člana, nadležni organ uprave kome je dostavljena odluka o stupanju u štrajk dužan je da o tome obavijesti Agenciju.

U slučaju iz stava 3 ovog člana direktor Agencije, po službenoj dužnosti pokreće postupak i određuje miritelja iz lmenika u skladu sa Odredbama Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova.

Član 154

Štrajk se može organizovati kod Poslodavca kao cjelina.

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

Informisanje Zaposlenih

Član 155

Poslodavac je dužan da obezbijedi redovno i blagovremeno informisanje Zaposlenih o pitanjima od bitnog značaja za ekonomski i profesionalni interes Zaposlenih, shodno Pravilniku o informisanju Zaposlenih.

Prevenција radne invalidnosti i rekreativni odmor Zaposlenih

Član 156

U svrhu prevencije invalidnosti na radnom mjestu i rekreativnog odmora Zaposlenih, Poslodavac na mjesečnom nivou, na poseban žiro račun Samostalnog sindikata Crne Gore izdvaja 0,2% na obračunate bruto zarade.

Način korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana urediće se posebnim aktom Poslodavca i Reprezentativnog sindikata.

Za vrijeme korišćenja rekreativnog odmora, zaposlenom pripadaju prava kao da je na radu.



XVII PREGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 157

Učesnici u zaključivanju Kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju na ravnopravnoj osnovi.

Svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, ponuditi predlog novog teksta ili izmjenu teksta Kolektivnog ugovora.

Strana kojoj je ponuđen predlog iz stava 2 ovog člana dužna je da se izjasni u roku od 15 dana pisanim putem o ponuđenom predlogu za pregovore.

Ako strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od 3 mjeseca od početka pregovora, obratiće se Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, podnošenjem predloga za učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju u skladu sa odredbama Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova.

Kolektivni ugovor kod Poslodavca je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici Reprezentativnog sindikata i Poslodavca.

XVIII PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 158

Primjenu ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ukoliko u toku primjene ovog Kolektivnog ugovora dođe do izmjene zakona ili Opšteg kolektivnog ugovora, njihove odredbe primjenjivaće se neposredno do usaglašavanja sa istim, ukoliko je takva primjena moguća.

Ugovorne strane obrazuju Komisiju za praćenje, primjenu i tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora.

Komisiju iz prethodnog stava čine po dva predstavnika ugovornih strana i jednog člana kojeg izaberu sporazumno.

Članovi Komisije imaju naknadu koja se utvrđuje posebnom odlukom potpisnika ovog kolektivnog ugovora.

Komisija o spornim pitanjima odlučuje većinom glasova.

Zaključci Komisije su obavezujući za obje ugovorne strane.

XIX ZAVRŠNE ODREDBE

Član 159

Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 160

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim Kolektivnim ugovorom i aktima koji regulišu konkretnu oblast, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.



Željeznički prevoz Crne Gore
AD Podgorica

Ukoliko su pojedina pravna pitanja uređena posebnim aktima Poslodavca primjenjuju se ta akta, ukoliko nijesu u suprotnosti sa ovim Kolektivnim ugovorom i Zakonom.

Član 161

Svaka ugovorna strana može zahtijevati izmjenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se Aneksom na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

XX STUPANJE NA SNAGU I OBJAVLJIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 162

Danom početka primjene ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor Željezničkog prevoza Crne Gore AD Podgorica od 14.11.2011. godine, Kolektivni ugovor Željezničkog prevoza Crne Gore AD Podgorica (prečišćeni tekst) od marta 2012. godine, Aneks 1 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 14.03.2013. godine, Aneks 2 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 29.07.2013. godine i Aneks 3 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 04.09.2013. godine.

Član 163

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu Poslodavca, a primjenjivaće se od _____2013.godine.

**Predsjednik Saveza Sindikata
Željezničkog prevoza Crne Gore**

Svetozar Stanović

Predsjednik Odbora direktora

Dragan Širak



Željeznički prevoz Crne Gore
AD Podgorica

Prilog I:
Pregled koeficijenata radnih mjesta



Prilog I Kolektivnog ugovora			
PREGLED			
koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (I2)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent za obračun zarade
Sektor za lokalni prevoz			
Higijeničar na čišćenju EMV, kola i prostorija	Jedinica za prevoz Podgorica	8	2.26
Sektor za međunarodni prevoz			
Radnik u konačištu i čišćenju kola	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	5	2.26
Radnik na njezi kola	Jedinica njege kola Bar	13	2.26
PREGLED			
koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (II)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent za obračun zarade
Sektor za lokalni prevoz			
Manipulant	Jedinica za prevoz Podgorica	1	2.40
Sektor za međunarodni prevoz			
Manevrista	Jedinica za prevoz putnika Bar	5	2.66
Pomoćnik mašinovođe	Jedinica za vuču vozova Bar	4	2.50
Kabinet			
Higijeničar		1	2.60
PREGLED			
koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (III)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent za obračun zarade
Sektor za lokalni prevoz			
Konduker	Jedinica za prevoz Podgorica	24	3.00
Sektor za međunarodni prevoz			
Kolobar	Jedinica za prevoz putnika Bar	3	2.70
Konduker	Jedinica za prevoz putnika Bar	15	3.00
Rukovaoc manevre	Jedinica za prevoz putnika Bar	4	3.10
Pratilac kola	Jedinica za prevoz putnika Bar	22	3.00
Mašinovođa manevre	Jedinica za vuču vozova Bar	5	3.13



Željeznički prevoz Crne Gore
AD Podgorica

Domar	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	1	2.70
Sektor za tehničke poslove			
Elektromehaničar	Depo za EMV	2	3.10
Mazač	Depo za EMV	1	3.10
PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (IV1)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent za obračun zarade
Sektor za lokalni prevoz			
Administrativni radnik		1	3.40
Stanični i doplatni blagajnik	Jedinica za prevoz Podgorica	2	3.50
Radnik na informacijama	Jedinica za prevoz Podgorica	3	3.20
Nadzornik njege EMV, kola i prostorija	Jedinica za prevoz Podgorica	1	3.50
Šef	Jedinica za vuču vozova Podgorica	1	3.68
EV evidentičar	Jedinica za vuču vozova Podgorica	1	3.40
Kontrolno – prijemni organ za EMV	Jedinica za vuču vozova Podgorica	1	3.68
Mašinovođa	Jedinica za vuču vozova Podgorica	27	3.68
Operater u stanici Nikšić	Jedinica za vuču vozova Podgorica	1	3.40
Pregledač kola	Tehničko pregledna jedinica Podgorica	4	3.68
Sektor za međunarodni prevoz			
Administrativni radnik		1	3.40
Referent za buking	Služba za komercijalne poslove	4	3.55
Blagajnik	Služba za komercijalne poslove	7	3.40
Stručni saradnik za staničnu blagajnu i povlastice	Služba za komercijalne poslove	1	3.40
Instruktor vuče EVV i DVV	Služba za vuču vozova	1	3.60
Čitač traka i EV - evidentičar	Služba za vuču vozova	1	3.40
Operater	Jedinica za prevoz putnika Bar	4	3.40
Rasporedni i administrativni radnik	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	3.40
Magacioner - računopolagač	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	3.40
Blagajnik	Jedinica za prevoz putnika Bar	7	3.40
Kontrolno-prijemni organ za kola	Jedinica za prevoz putnika Bar	2	3.68
Stanični i doplatni blagajnik	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	3.55
Radnik na informacijama	Jedinica za prevoz Bar	4	3.20
Računopolagač	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	1	3.40

Željeznički prevoz Crne Gore
AD Podgorica

Blagajnik	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	4	3.40
Radnik na kontroli voznih karata	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	2	3.14
Pregledač kola	Tehničko pregledna jedinica Bijelo Polje	4	3.68
Šef	Jedinica za vuču vozova Bar	1	3.68
Kontrolno prijemni organ za lokomotive	Jedinica za vuču vozova Bar	1	3.68
Nadzornik lokomotiva	Jedinica za vuču vozova Bar	3	3.60
Mašinovođa	Jedinica za vuču vozova Bar	19	3.68
Pregledač kola	Tehničko pregledna jedinica Bar	4	3.68
Nadzornik njege kola	Jedinica njege kola Bar	4	3.40
Čuvar-spremač kola	Jedinica njege kola Bar	4	3.15
Sektor za tehničke poslove			
Tehničar za dokumentaciju	Depo za EMV	1	3.40
Sektor za ekonomske i pravne poslove			
Referent za finansijsko poslovanje	Služba za finansije	1	3.40
Magacioner	Služba za nabavke	1	3.40
Saradnik za dokumentaciju i evidenciju	Služba za pravne poslove	1	3.40
Saradnik za socijalni rad, ljebarske preglede i zaštitnu odjeću	Služba za pravne poslove	1	3.40
Saradnik za administrativne poslove, kadrovsku evidenciju i fotokopiranje	Služba za pravne poslove	1	3.40
Služba unutrašnje kontrole			
Revizor vozova		3	3.60
Putni kontrolor		1	3.60
Služba kontrole prihoda			
Saradnik za kontrolu obračuna sa stranim želj. upravama		1	3.68
Saradnik za kalkulaciju, izradu i kontrolu obračuna iz međunarodnog prevoza		1	3.68
Kabinet			
Arhivar		1	3.30
Vozač		2	3.30
Portir		2	3.20

PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (IV2)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent za obračun zarade
Sektor za međunarodni prevoz			
Stručni saradnik za transportno-komercijalne poslove	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	4.00
Šef	Jedinica njege kola Bar	1	4.20
Sektor za tehničke poslove			
Poslovođa za el. odr. EMV	Depo za EMV	1	4.20
Poslovođa za mašinsko održ.	Depo za EMV	1	4.20
Saradnik za elektro održavanje	Depo za EMV	1	4.20
Elektromehaničar	Depo za EMV	2	4.00
Elektroničar	Depo za EMV	1	4.00
Bravar – mehaničar	Depo za EMV	2	4.00
Bravar – vazdušar	Depo za EMV	1	4.00
Kontrolor	Depo za EMV	2	4.00
Sektor za ekonomske i pravne poslove			
Saradnik za obračun zarada, naknada i ostalih primanja	Služba za finansije	1	4.00
Referent za blagajničko poslovanje	Služba za finansije	1	4.00
Kabinet			
Poslovni sekretar		1	4.00
Tehnički sekretar		1	4.30
PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (V)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent za obračun zarade
Sektor za međunarodni prevoz			
Stručni saradnik za organizaciju rada blagajni i tarifske poslove	Služba za komercijalne poslove	1	4.86
Stručni saradnik za vuču vozova	Služba za vuču vozova	1	4.34
Šef	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	4.86
Stručni saradnik za transportno – komercijalne poslove	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	1	4.34



PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (VI)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent za obračun zarade
Sektor za lokalni prevoz			
Stručni saradnik za prodaju i marketing	Služba za komercijalne poslove i marketing	1	4.90
Šef	Tehničko pregledna jedinica Podgorica	1	5.00
Sektor za međunarodni prevoz			
Stručni saradnik za organizaciju prodaje i marketing	Služba za komercijalne poslove	1	4.90
Šef	Tehničko pregledna jedinica Bijelo Polje	1	5.00
Stručni saradnik za obračun rada kola po RIC-u i evidenciju manevre	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	4.90
Šef	Tehničko pregledna jedinica Bar	1	5.00
Služba za informatiku i razvoj			
Sistem administrator		1	5.00
Sektor za tehničke poslove			
Stručni saradnik za pripremu i obradu dokumentacije		1	4.90
Glavni mašinski inženjer	Služba za putnička kola	1	5.30
Sektor za ekonomske i pravne poslove			
Stručni saradnik sa obradu plana i analize		1	4.90
Stručni saradnik za spoljnotrgovinske poslove i nabavke	Služba za nabavke	1	4.90
Stručni saradnik za nabavke	Služba za nabavke	1	4.90
Stručni saradnik za poreze i carine	Služba za nabavke	2	4.90
Stručni saradnik za pogonsko i materijalno knjigovodstvo	Služba za računovodstvo	1	4.90
Služba kontrole prihoda			
Stručni saradnik za kalkulaciju, izradu i kontrolu obračuna iz lokalnog prevoza		1	4.90
Služba za javne nabavke			
Stručni saradnik za pravne poslove		1	5.00



PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (VII1)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent za obračun zarade
Sektor za lokalni prevoz			
Direktor		1	6.00
Rukovodilac	Služba za organizaciju prevoza	1	5.60
Glavni inženjer za saobraćajne poslove i vanredne događaje	Služba za organizaciju prevoza	1	5.50
Šef	Jedinica za prevoz Podgorica	1	5.60
Rukovodilac	Služba za komercijalne poslove i marketing	1	5.60
Stručni saradnik za rad blagajni i povlastice	Služba za komercijalne poslove i marketing	1	5.40
Rukovodilac	Služba za vuču vozova	1	5.60
Glavni inženjer za vuču vozova i vandredne događaje	Služba za vuču vozova	1	5.50
Sektor za međunarodni prevoz			
Direktor		1	6.00
Rukovodilac	Služba za organizaciju prevoza	1	5.60
Stručni saradnik za planiranje i organizaciju prevoza putnika u međunarodnom saobraćaju	Služba za organizaciju prevoza	1	5.40
Glavni inženjer za saobraćajne propise i vanredne događaje	Služba za organizaciju prevoza	1	5.50
Rukovodilac	Služba za komercijalne poslove	1	5.60
Stručni saradnik za buking	Služba za komercijalne poslove	2	5.40
Rukovodilac	Služba za vuču vozova	1	5.60
Glavni ing. za vuču i održavanje vučnih vozila	Služba za vuču vozova	1	5.50
Glavni ing. za tehnologiju i organizaciju rada		1	5.50
Šef	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	1	5.50
Sektor za tehničke poslove			
Direktor		1	6.00
Rukovodilac	Služba za lokomotive	1	5.60
Glavni elektro inženjer	Služba za lokomotive	1	5.50
Glavni mašinski inženjer	Služba za lokomotive	1	5.50
Rukovodilac	Služba za elektromotorne vozove	1	5.60
Glavni mašinski inženjer	Služba za elektromotorne vozove	1	5.50
Glavni elektro inženjer	Služba za elektromotorne vozove	1	5.50



Glavni inženjer za elektroniku	Služba za elektromotorne vozove	1	5.50
Rukovodilac	Služba za putnička kola	1	5.60
Glavni elektro inženjer	Služba za putnička kola	1	5.50
Šef	Depo za EMV	1	5.60
Gl. ing. za elektro održ.	Depo za EMV	1	5.50
Gl. ing. za održavanje elektronike	Depo za EMV	1	5.50
Gl. ing. za maš. održ.	Depo za EMV	1	5.50
Sektor za ekonomske i pravne poslove			
Direktor		1	6.00
Rukovodilac	Služba za finansije	1	5.60
Stručni saradnik za obračun i statistiku	Služba za finansije	1	5.40
Stručni saradnik za finansijsku operativu	Služba za finansije	2	5.40
Rukovodilac	Služba za računovodstvo	1	5.60
Stručni saradnik za računovodstvo	Služba za računovodstvo	2	5.40
Stručni saradnik za kontokorentni obračun i saldacije	Služba za računovodstvo	1	5.40
Stručni saradnik za osnovna sredstva	Služba za računovodstvo	1	5.40
Stručni saradnik za praćenje realizacije ugovorenih nabavki	Služba za nabavke	1	5.40
Rukovodilac	Služba za nabavke	1	5.60
Rukovodilac	Služba za pravne poslove	1	5.60
Stručni saradnik za zastupanje	Služba za pravne poslove	1	5.50
Stručni saradnik za normativnu djelatnost i ugovore	Služba za pravne poslove	1	5.40
Stručni saradnik za radne odnose, prijem i obrazovanje kadrova	Služba za pravne poslove	2	5.40
Stručni saradnik za disciplinske poslove i društveni standard	Služba za pravne poslove	1	5.40
Služba za informatiku i razvoj			
Rukovodilac		1	5.90
Programer		2	5.60
Inženjer za bezbjednost sistema, održavanje, razvoj i administriranje mreže		1	5.50
Stručni saradnik za pripremu i obradu dokumentacije		2	5.40
Služba unutrašnje kontrole			
Rukovodilac		1	5.90
Kontrolor za bezbjednost		1	5.40
Kontrolor za zaštitu imovine i protiv požarnu zaštitu		1	5.40
Kontrolor za mašinske poslove		1	5.40



Kontrolor zaštite na radu i životne sredine		1	5.40
Služba kontrole prihoda			
Rukovodilac službe		1	5.90
Stručni saradnik za kontrolu realizacije staničnih blagajni		1	5.40
Služba za javne nabavke			
Rukovodilac službe (službenik za javne nabavke)		1	5.90
Stručni saradnik za ekonomske poslove		1	5.40
Kabinet			
Pomoćnik izvršnog direktora		1	6.00
Savjetnik izvršnog direktora za IMS		1	6.00
Menadžer za ljudske resurse		1	5.90
Menadžer za kvalitet		1	5.70
PR menadžer		1	5.90
Stručni saradnik za korporativne komunikacije		2	5.40