

SINDIKALNA ORGANIZACIJA
D.O.O. "MONTEPUT"

Broj 114

Podgorica, 10.12. 2020 god.

D.O.O. ~~Monteput~~

Broj 7005

Podgorica, 10.12. 2020 god.

Monteput d.o.o.

Podgorica

KOLEKTIVNI UGOVOR
Monteput d.o.o.

Podgorica, decembar 2020. godine

Na osnovu Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora za građevinarstvo i industriju građevinskih materijala i člana 33 Statuta Monteput doo Podgorica, Sindikalna organizacija «Monteput» d.o.o. Podgorica, Izvršni direktor Društva i Odbor direktora Društva zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR **«Monte put» d.o.o. - Podgorica**

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

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

Član 2

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

Član 3

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

II RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4

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

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

Član 5

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

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

Izmjene ugovorenih uslova rada vrše se aneksom ugovora na osnovu ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu.

2. Probni rad

Član 6

Probni rad je predviđen za sva radna mjesta u Društvu.

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

Član 7.

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

Komisija iz stava 3 ovog člana sastavljena je od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao zaposleni koji je na probnom radu.

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

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

3. Pripravnici

Član 8

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom, radi osposobljavanja za samostalan rad.

Za pripravnika se može primiti lice sa visokom, višom ili srednjom stručnom spremom, koje, u tom stepenu stručne spreme, prvi put zasniva radni odnos.

Član 9

Pripravnički staž ne može biti kraći od 6 mjeseci, odnosno duži od 9 mjeseci , i traje:

- za radna mjesta sa višom i visokom stručnom spremom 9 mjeseci;
- za radna mjesta sa srednjom stručnom spremom6 mjeseci.

Pripravnički staž se, u slučaju prekida zbog odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog ili roditeljskog odsustva, produžava nakon prestanka spriječenosti, za period koliko je spriječenost trajala.

4. Vrste ugovora o radu

Član 10

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

III PRAVA ZAPOSLENIH

1. Raspoređivanje zaposlenih

Član 11

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

Član 12

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

Zaposleni se može privremeno rasporediti na radno mjesto za koje se zahtijeva niži stepen stručne spreme od one koju on ima, bez njegove saglasnosti.

Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 2 ovog člana najduže do 30 radnih dana.

Zaposleni koji je raspoređen u smislu stava 2 ovog člana ima pravo na zaradu koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada radio, ako je to za njega povoljnije.

Odredba iz stava 2 ovog člana ne može se primijeniti ukoliko postoji zaposleni sa nižom stručnom spremom, odnosno pomenuta odredba se primjenjuje samo u slučaju da nema izvršioca sa nižim stepenom stručne spreme.

Član 13

Odluku o rasporedu zaposlenih donosi Izvršni direktor.

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

2. Radno vrijeme

Član 14

Puno radno vrijeme zaposlenog iznosi 40 časova u radnoj nedjelji.

Član 15

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 (dvadesetdva) časa do 6 (šest) časova narednog dana smatra se radom noću.

Rad noću predstavlja poseban uslov rada, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 16

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi Izvršni direktor.

Član 17

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

Na prava i obaveze zaposlenih i Poslodavca u vezi sa smjenskim i noćnim radom, primjenjivaće se odredbe Zakona o radu.

Izuzetno od slučajeva predviđenih Zakonom o radu, smjena zaposlenih može trajati 4 časa duže u slučajevima:

- više sile,
- nesreće ili incidenta,
- nedolaska zaposlenog koji je po rasporedu radnog vremena trebalo da zamijeni zaposlenog koji je završio svoj smjenski rad;

Član 18

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

Član 19

Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad), u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Član 20

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

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

Član 21

Odluku o uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi Izvršni direktor, pisanom odlukom prije početka tog rada.

Izuzetno, kada to razlozi hitnosti nalažu, rad duži od punog radnog vremena može se uvesti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

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

IV. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada (pauza), dnevni i sedmični odmor

Član 22

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada 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 15 minuta.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 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.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi Izvršni direktor.

Član 23

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

Član 24

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa, kojima se dodaje odmor iz člana 23 ovog Ugovora, i koristi se neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Odstupanja od pravila koja se odnose na dnevni i sedmični odmor definisana su Zakonom o radu.

2. Godišnji odmor

Član 25

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se minimum utvrđen Zakonom o radu i Granskim kolektivnim ugovorom uvećava :

- a) **prema dužini radnog staža:**
 - od 5 do 15 godina - 4 (četiri) radna dana;
 - od 15 do 25 godina - 6 (šest) radnih dana;
 - od 25 do 35 godina - 8 (osam) radnih dana;
 - preko 35 godina – 10 (deset) radnih dana.
- b) **prema zdravstvenom stanju:**
 - lica sa invaliditetom - 3 (tri) radna dana;
 - roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju - 3 (tri) radna dana;
- c) **samohranom roditelju djeteta do 15 godina života – 2 (dva) radna dana**
- d) **prema složenosti poslova:**
 - za radna mjesta za koja je predviđen VII stepen spreme, 3 (tri) radna dana;
 - za radna mjesta za koje je predviđen IV i III stepen stručne spreme, 2 (dva) radna dana;
 - za ostala radna mjesta, 1 (jedan) radni dan.
- e) **prema uslovima rada:**
 - za zaposlene koji poslove radnog mjesta obavljaju u kancelarijama –2 (dva) radna dana
 - za zaposlene koji poslove radnog mjesta obavljaju van kancelarije –3 (tri) radna dana,
- f) **prema doprinosu u radu na predlog neposrednog rukovodioca, do 3 radna dana, o čemu odlučuje Izvršni direktor.**

Član 26

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

3. Odsustva

Član 27

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

- stupanje u brak - 5 (pet) radnih dana;
- rođenje djeteta - 5 (pet) radnih dana;
- njega djeteta koje ima smetnje u razvoju - 3 (tri) radna dana;
- smrti srodnika izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva - 1 (jedan) radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice - 7 (sedam) radnih dana;
- otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - 3 (tri) radna dana;
- učestvovanje u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - 2 (dva) radna dana;
- korišćenje prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u skladu sa članom 60 Opšteg kolektivnog ugovora - 5 (pet) radnih dana ;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - 1 (jedan) radni dan a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - 3 (tri) radna dana ;
- dobrovoljnog davanja krvi - 1 (jedan) radni dan ;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa prema ljekarskoj dokumentaciji
- polaganja stručnog ispita (državni ispit ili ispit za dobijanje licence koja je uslov za radno mjesto kod poslodavca) - 5 (pet) radnih dana;
- sindikalne angažovanosti - 2 (dva) radna dana.

Odsustvo po osnovu razloga predviđenih u alineji 7, 8, 9 i 12, zaposleni može iskoristiti samo jednom u toku kalendarske godine.

Pored odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo 7 (sedam) radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Dužina plaćenog odsustva u svakom konkretnom slučaju, odobrava se odlukom Izvršnog direktora. Plaćeno odsustvo se može koristiti isključivo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio. Zaposleni podnosi dokaz o razlozima odsutnosti osim ako je razlog opšte poznat.

Član 28

Zaposleni, pored prava utvrđenih Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom, ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u kalendarskoj godini u slučajevima:

- njege člana uže porodice usled teške bolesti do 30 dana
- liječenja o sopstvenom trošku do 30 dana
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog značaja do 30 dana
- kao i u drugim slučajevima kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvovanje duže od 30 dana kada to ne remeti proces rada, ali ne duže od 12 mjeseci.

Zaposleni može koristiti pravo na neplaćeno odsustvo i više puta u toku kalendarske godine, ali ne duže od 12 mjeseci, kada to ne remeti proces rada.

Zaposleni može iskoristiti pravo na neplaćeno odsustvo preko 30 dana samo jednom u toku rada, osim u slučajevima iz stava 1. tačka 1. i 2. ovog Ugovora.

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 3 ovog člana uplaćuje Poslodavac.
Na osnovu podnijetog zahtjeva sa razlozima (ukoliko nijesu opšte poznati) Izvršni direktor Odlukom utvrđuje dužinu neplaćenog odsustva u svakom konkretnom slučaju.

Član 29

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

Član 30

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

V. ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

Član 31

Ovim Ugovorom uređuje se: zarada, uvećana zarada, naknada zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu, naknada po osnovu povećanih troškova zaposlenom i druga primanja.

1. Zarada

Član 32

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

Član 33

Osnovna zarada po grupama poslova utvrđuje se ovim Ugovorom za puno radno vrijeme i standardni učinak.
Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta grupe poslova iz člana 39 ovog Ugovora (Tabela 1.).

Član 34

Poseban dio zarade u bruto iznosu, u skladu sa Zakonom o radu, utvrđuje se u iznosu ne manje od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca.

Član 35

Obračunska vrijednost koeficijenta kod Poslodavca ne može biti niža od iznosa obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene Granskim kolektivnim ugovorom.

Član 36

Bruto obračunska vrijednost koeficijenta i poseban dio zarade, za prosječan broj radnih časova u kalendarskoj godini, utvrđuje se sporazumom potpisnika ovog Ugovora, s tim što ne može biti niža od najniže cijene rada u Crnoj Gori.

Član 37

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

Član 38

Koeficijent složenosti poslova utvrđuje se po grupama poslova, u zavisnosti od potrebne stručne spreme, složenosti poslova, uslova rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornosti za posao i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla.

Član 39

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

Radno mjesto	Školska sprema	Koeficijent
Rukovodeća mjesta	VII1	5,00 - 6,00
Koordinatorska mjesta	VIII1	4,60 - 5,00
Koordinatorska mjesta	IV2	3,10 - 3,30
Operativna mjesta	VI i VII1	3,90 - 4,50
Operativna mjesta	III i IV1	2,27 - 3,70

Rukovodeća mjesta u Društvu su radna mjesta: rukovodilac službe za naplatu putarine, rukovodilac službe za upravljanje i održavanje, rukovodilac službe za zaštitu od požara i obezbjeđenje objekata, rukovodilac jedinice za internu reviziju i Glavni inženjeri.

Koordinatorska mjesta sa VIII1 stepenom stručne spreme su radna mjesta Savjetnik, Šef računovodstva, Stručni saradnik za finansijsku operativu i obračun, Samostalni referent za kontrolu naplate putarine, Inženjeri za nadzor i administrativno-tehnički sekretar.

Operativna mjesta sa VI ili VIII1 su sva ostala radna mjesta u Društvu, za koja je kao uslov radnog mjesta predviđen VI ili VIII1 stepen školske spreme.

Koordinatorsko mjesto sa IV2 stepenom školske spreme je mjesto vozač koordinator.

Operativno mjesto sa III ili IV1 stepenom stručne spreme su sva ostala radna mjesta, za koja je kao uslov radnog mjesta, predviđen III ili IV1 stepen školske spreme.

Član 40

Koeficijenti za sva radna mjesta utvrđuju se tako da ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata propisanih Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom.

Član 41

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

Član 42

Koeficijenti iz člana 39 mogu se uvećati po osnovu elemenata složenosti, odgovornosti i uslova rada, Odlukom Izvršnog direktora, a najviše do ukupno 30 % po svim osnovama.

U skladu sa Odlukom o izmjenama i dopunama odluke o osnivanju društva sa ograničenom odgovornošću "Monte put" Podgorica, nakon završetka projekta izgradnje prioritetne dionice autoputa, Smokovac-Mateševo i perioda za otklanjanje nedostataka, Poslovna jedinica će se transformisati i nastaviti rad u sklopu Monteputa, formiranjem Sektora za razvoj, projektovanje i izgradnju od kada će se primjenjivati koeficijenti iz člana 39 na zaposlene u Poslovnoj jedinici.

Član 43

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini koja ne može biti manja od 80% zarade odgovarajuće grupe poslova iz člana 39 ovog Ugovora.

2. Rezultati rada

Član 44

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

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

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

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

3. Uvećanje zarade

Član 45

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana).....	40%
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika.....	150%
- za prekovremeni rad.....	40%
- za pripravnost kod kuće	10%

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

Član 46

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

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

4. Naknada zarade

Član 47

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

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

Član 48

Za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog bolesti (bolovanje) zaposlenom pripada naknada zarade u skladu sa zakonskim propisima koji regulišu ovu oblast.

Za vrijeme bolničkog liječenja, zaposlenom pripada pravo na 100% naknade zarade, uz dostavljanje dokaza o bolničkom liječenju.

Naknada iz stava 1 ovog člana, za prvih 60 dana privremene spriječenosti za rad, iznosi 75% osnovice za naknadu.

Član 49

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 70% njegove prosječne zarade, ostvarene u zadnja tri mjeseca prije prekida rada, i to:

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

5. Druga primanja

Član 50

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

Član 51

Poslodavac zaposlenom može isplatiti naknadu za zimmicu u visini do 3 (tri) obračunske vrijednosti koeficijenta kod poslodavca.

Poslodavac može isplatiti zaposlenima prevoz, u skladu sa finansijskim mogućnostima.

Član 52

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini 6 (šest) prosječnih neto zarada na nivou države, odnosno kod poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, odnosno danom prestanka radnog odnosa.

Član 53

Ukoliko je zaposlenom prestao radni odnos usled sporazuma sa poslodavcem, poslodavac može isplatiti otpremninu, u skladu sa Finansijskim planom.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se najkasnije momentom potpisivanja sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Član 54

Zaposlenom, koji je proglašen tehnološkim viškom, i ne može mu se obezbijediti neko drugo pravo utvrđeno Zakonom o radu, Opštim ili granskim kolektivnim ugovorom, ili ovim Ugovorom, pripada pravo na isplatu otpremnine, pod uslovom da je kod ovog poslodavca proveo u radnom odnosu minimum 18 mjeseci, u iznosu od 12 (dvanaest) prosječnih neto zarada, ostvarenih u godini koja prethodi donošenju Odluke o proglašenju tehnološkim viškom, ili 12 (dvanaest) prosječnih zarada u Društvu, ako je to povoljnije za zaposlenog, a ne može biti manje od iznosa utvrđenog Zakonom o radu.

Član 55

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

- za 10 godina tri obračunske vrijednosti koeficijenta
- za 20 godina četiri obračunske vrijednosti koeficijenta
- za 30 godina pet obračunskih vrijednosti koeficijenta
- za 39 godina šest obračunskih vrijednosti koeficijenta

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

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

Član 56

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

- duže ili teže bolesti i/ili zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- nabavke lijekova, koji nijesu na pozitivnoj listi, osim lijekova po osnovu estetske medicine

Pomoć iz stava 1 ovog člana, obezbjeđuju poslodavac, u iznosu od 5 neto obračunskih vrijednosti koefijenta, a najviše do 10 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Za svaki konkretni slučaj, na osnovu podnijetog zahtjeva zaposlenog ili člana njegove porodice, poslodavac u konsultaciji sa sindikatom, donosi pojedinačni akt.

Pod težim ili dužim bolestima, u ovom Ugovoru, podrazumijevaju se bolesti za koje se naknada zarade, za vrijeme privremene spriječenosti za rad, obezbjeđuje u visini od 100% od osnove za naknadu, u skladu sa propisima iz oblasti zdravstva.

Pomoć za nabavku lijekova, iz stava 1 alineja 2 ovog člana, obezbjeđuje se plaćanjem ispostavljenih faktura i na osnovu izvještaja ljekara ili ljekarske komisije.

Zaposleni može iskoristiti pomoć samo po jednom utvrđenom osnovu iz stava 1 alineja 1 i 2 ovog člana, samo jednom u toku kalendarske godine.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug i djeca zaposlenog (rođena, usvojena, pastorčad), odnosno roditelj ako je zaposleni imao zakonsku obavezu njegovog izdržavanja, u smislu Porodičnog zakona ("djeca su dužna da izdržavaju svoje roditelje koji su nesposobni za rad, a nemaju dovoljno sredstava za izdržavanje ili ih ne mogu ostvariti iz postojeće imovine").

Zaposleni ili član njegove porodice, u obavezi su da uz zahtjev podnesu odgovarajuće dokaze (medicinsku dokumentaciju, odluku suda ili potvrdu Centra za socijalni rad o izdržavanom licu).

Član 57

U slučaju smrti zaposlenog, poslodavac obezbjeđuje naknadu pogrebnih troškova koji obuhvataju pogrebnu opremu i prevoz pokojnika do mjesta sahrane, prema računu organizacije registrovane za pružane pogrebnih usluga.

Pored naknade troškova iz stava 1 ovog člana, u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, poslodavac obezbjeđuje i novčanu pomoć u iznosu do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta, ali ne manje od dvije minimalne neto zarade u Državi u slučaju smrti zaposlenog, njegovog bračnog druga ili djeteta.

Poslodavac obezbjeđuje novčanu pomoć u slučaju smrti roditelja zaposlenog u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, u iznosu dvije minimalne neto zarade u Državi.

6. Naknada povećanih troškova

Član 58

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno, u skladu sa Zakonom o radu, Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom i posebnim Pravilnikom Poslodavca.

Član 59

Zaposleni na službenom putovanju ostvaruje pravo na naknadu troškova, u skladu sa propisima, za šta je dužan da Poslodavcu pruži dokaze.

VI. OBRAČUN ZARADA I NAKNADA

Član 60

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

- mjesečnu zaradu zaposlenog koju čini poseban dio uvećan za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
- uvećanja zarade, po vrstama koje proizilaze iz ovog Ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
- naknadu zarada, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih ovim Ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
- neto zaradu;
- obustave od neto zarade po vrstama;
- neto zaradu za isplatu.

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

Član 61

Zarade odnosno naknade uplaćuju se na račun zaposlenog.

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

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

Član 62

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

Zarada se može isplaćivati u dva dijela.

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

VII. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 63

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

Član 64

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

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

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

Član 65

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

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

Član 66

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

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

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

Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa stavom 3 ovog člana, ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu, ili ovim Ugovorom, ako je to povoljnije za njega.

Član 67

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

VIII. RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA ZAPOSLENIH

Član 68

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

Ukupan iznos sredstava za rješavanje stambenih pitanja zaposlenih Poslodavac će obezbijediti u rasponu od 1.0 do 3.0 % od planiranih prihoda Društva za određenu poslovnu i finansijsku godinu.

Član 69

Izvršni direktor donosi odluke o rješavanju stambenih potreba članova menadžerskog tima i zaposlenih čiji je rad od posebnog interesa za Društvo, u skladu sa aktima Društva.

IX. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 70

Odredbe Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora, koje se odnose na povrede radnih obaveza i postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza, neposredno se primjenjuju u «Montepub» d.o.o.

Član 71

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

Povredom radne obaveze u vezi sa radom će se smatrati svako činjenje ili nečinjenje, propust ili nepridržavanje zakonskih odredaba, uputstava i drugih opštih akata kao i odluka donijetih u Društvu, učinjenih od zaposlenog u Društvu mimo njegovog radnog mjesta i radnog vremena – smjene, u krugu ili prostorijama Društva i u radno vrijeme drugih zaposlenih što ima za posljedicu izrazito otežavanje izvršavanja radnih obaveza drugih zaposlenih i šteti ugledu i interesima Društva. Povreda radne obaveze učinjena je sa umišljajem kada je učinilac bio svjestan povrede ili je bio svjestan da usljed njegovog činjenja ili nečinjenja može nastupiti povreda radne obaveze i pristane na njeno nastupanje. Povreda radne obaveze učinjena je iz nehata kada je učinilac bio svjestan da usljed njegovog činjenja ili nečinjenja može nastupiti povreda radne obaveze, ali je olako držao da će je moći spriječiti ili da neće nastupiti ili kada nije bio svjestan mogućnosti nastupanja povrede radne obaveze, iako je prema okolnostima i svojim ličnim svojstvima mogao biti svjestan da će nastupiti.

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

Za lakše povrede radnih obaveza:

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

Za teže povrede radnih obaveza:

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

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

Član 72

Lakše povrede radne obaveze, osim povreda radnih obaveza utvrđenih Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom, su:

- 1) propust zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti neposrednog ili višeg rukovodioca;
- 2) neopravdani izostanak sa posla,

- 3) neobavještanje o spriječenosti dolaska na posao u roku u kojem se može odrediti zamjena, a najmanje dva sata prije početka rada;
- 4) nedolazak na posao u određeno vrijeme ili odlazak sa posla prije isteka radnog vremena bez odobrenja neposrednog ili višeg rukovodioca;
- 5) onemogućavanje zaposlenog da izvrši uvid u spise i poslovanje Društva ako je taj uvid potreban za ostvarivanje njegovih prava;
- 6) nepreduzimanje ili nedovoljno preduzimanje mjera zaštite na radu, sredstava rada ili imovine Društva;
- 7) neovlašćeno korišćenje i upotreba sredstava rada;
- 8) nedostavljanje isprava i podataka na zahtjev ovlašćenih organa u Društvu;
- 9) netačno evidentiranje i prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za sebe ili drugog pribavi neosnovani udio dobiti;
- 10) prikrivanje oštećenja sredstava za rad od strane zaposlenog koji neposredno upravlja tim sredstvima;
- 11) prikrivanje ili neprijavljivanje, odnosno lažno prijavljivanje povrede radne obaveze i prouzrokovane štete;
- 12) nedolazak na posao 1 dan, utvrđen kroz sistem za evidenciju na radu ili na drugi način, bez opravdanja;
- 13) neopravdano vođenje evidencije o prisutnosti na poslu od strane drugog zaposlenog;
- 14) naplata putarine i/ili drugih prihoda Društva po višim ili nižim cijenama od propisanih ili utvrđenih od strane Društva;
- 15) neblagovremena i neovlašćena nabavka roba ili usluga;
- 16) neuredno vođenje knjiga zaduženja i ostale dokumentacije;
- 17) neažurno vođenje knjigovodstva, neispravna dokumenta ili neispravno obavljanje dužnosti određene od strane odgovornih lica;
- 18) nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka usljed nemarnosti zaposlenog;
- 19) neuredno držanje materijala, robe i sredstava za rad;
- 20) neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na mašinama, uređajima i drugim sredstvima;
- 21) odbijanje potrebne saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti i drugih neopravdanih razloga;
- 22) svaka radnja ili propuštanje radnje kojom je povrijeđena neka obaveza utvrđena opštim aktima, odlukama i drugim aktima Društva;
- 23) utvrđeni višak ili manjak sredstava u blagajni u finansijskom poslovanju nakon obrade dnevnog pazara, iznad 0,50% pazara, uz uslov da taj iznos u apsolutnoj vrijednosti prelazi 5,00 eura;
- 24) neblagovremena prijava odnosno odjava operatera naplate putarine na sistemu od strane kontrolora;
- 25) propusti kontrole i ispravke preuzete finansijske i ostale dokumentacije;
- 26) nepropisno ispunjavanje izjave o vozilu koje nije platilo putarinu;
- 27) neprikladno i neuredno odjevanje zaposlenog i neposjedovanje službene legitimacije sa imenom;
- 28) greška šefa smjene prilikom razduživanja operatera naplate putarine i predaja nepotpune i netacne dokumentacije;
- 29) neuredno ili nepotpuno popunjavanje potrebne finansijske i ostale dokumentacije;
- 30) nevođenje evidencije o stanju smart kartica i o zalihama prethodno kodiranih smart kartica;

31) neudaljavanje neovlašćenih lica sa naplatnih traka

Član 73

Teže povrede radne obaveze, osim povreda radnih obaveza utvrđenih Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom, su:

1. krađa, pljačka ili pronevjera robe, novca ili druge imovine Društva;
2. odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;
3. neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje radnih obaveza;
4. nezakonito raspolaganje sredstvima rada;
5. neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca uzastopno;
6. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
7. zloupotreba položaja, prekoračenje ovlašćenja i odavanje poslovne, službene i druge tajne utvrđene zakonom, ovim ugovorom ili drugim opštim aktima Društva;
8. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje radnih obaveza;
9. zloupotreba prava korišćenja bolovanja;
10. neopravdano izostajanje sa posla pet radnih dana sa prekidima u jednoj kalendarskoj godini;
11. samovoljno napuštanje radnog mjesta u toku procesa rada;
12. javno iznošenje ili prenošenje neistina o Društvu, čime se šteti njegovom ugledu;
13. propuštanje izvršavanja radnji čime se prekida ili ometa proces rada ili se nanosi šteta Društvu;
14. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
15. dolazak na posao u pijanom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
16. davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluka nadležnog organa Društva;
17. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih i poslovnih podataka;
18. izazivanje nereda i učestvovanje u tuči za vrijeme rada u radnim prostorijama i u krugu Društva;
19. nepreduzimanje ili nedovoljno preduzimanje mjera zaštite na radu, sredstava rada ili imovine Društva, ako je nastupila posljedica;
20. falsifikovanje dokumenata Društva;
21. neizvršavanje odluka i drugih akata ovlašćenih organa Društva;
22. ponovljeno neopravdano kašnjenje na posao i odlazak sa posla koje bi se odrazilo na proces rada;
23. povrede sa elementima krivičnog djela učinjenog na radnom mjestu ili u vezi sa radom;
24. zaključivanje ugovora koji je štetan za Društvo;
25. naplata putarine i/ili drugih prihoda Društva po višim ili nižim cijenama od propisanih, ili utvrđenih od strane Društva, ukoliko je učinjena dva ili više puta;

26. protivpravno prisvajanje robe, novca i drugih pokretnih stvari Društva koje su zaposlenom povjerene na radu ili u vezi sa radom;
27. upotreba neistinitog ljekarskog uvjerenja;
28. ispisivanje ili izdavanje fiktivnih računa, paragon blokova;
29. neovlašćena posluga novcem, hartijama od vrijednosti ili drugim pokretnim stvarima;
30. pružanje usluge bez urednog plaćanja;
31. prikazivanje netačnih finansijskih iskaza u naplati putarine i/ili u popisu osnovnih sredstava, opreme, urađaja i materijala;
32. nečuvanje ili uništavanje propisane dokumentacije;
33. neponišćavanje računa, koji korisnik nije uzeo;
34. odbijanje potpisivanja saglasnosti na utvrđeni blagajnički manjak nakon dodatne provjere;
35. izazivanje kvara na sistemu ili na drugi način onemogućavanje normalnog rada sistema naplate putarine (PC blagajna, rampa, brojač vozila, video nadzor, POS terminal za bankovne kartice i ostalo);
36. neobavješćavanje o nastalom kvaru na opremi lica zaduženog za održavanje opreme;
37. neovlašćeni ulazak pod tuđom lozinkom u sistem naplate;
38. neopravdano kašnjenje na posao ili napuštanje radnog mjesta bez odobrenja;
39. izdavanje ili upotreba elektronskih medija (smart kartica, bankovna kartica ili tag uređaj) za naplatu putarine suprotno propisanom postupku i uslovima njihovog korišćenja;
40. upotreba laptopa, tableta, tv prijemnika, dvd plejera u objektu i naplatnim kućicama;
41. uništavanje ili otuđivanje naplatne kartice ili druge finansijske dokumentacije;
42. greške kod finansijske obrade pazara;
43. neizdavanje korisniku računa o naplaćenju putarini ili izdavanje više računa;
44. nenaplaćivanje ili nepravilno naplaćivanje putarine;
45. opravdana primjedba korisnika zbog neprofesionalnog postupka zaposlenog;
46. fizičko sukobljavanje sa korisnikom usluga ili drugim zaposlenim;
47. davanje podataka neovlašćenim licima o vremenu primopredaje pazara, iznosu pazara i planu kretanja vozila za prevoz novca;
48. naplata putarine, bez evidentiranja prolazaka vozila;
49. nepredavanje vrećice sa novcem i pratećom dokumentacijom, nakon završetka smjene u naplatini centar, odnosno ovlašćenim licima banke;
50. zamjenjivanje sredstvima pretplate (smart kartica i tag uređaj) novčanim sredstvima od naplate putarine;
51. vršenje transakcija bankovnom karticom sa ciljem zamjene za druga sredstva plaćanja;
52. namjerno stavljanje u platni promet falsifikovanog sredstva plaćanja;
53. naplaćivanje putarine korisniku, a evidentiranje besplatnog prolaza vozila;
54. namjerno izazivanje kvara na sistemu naplate putarine, sistemu video nadzora ili na drugi način onemogućavanje normalnog rada sistema;
55. zloupotreba opreme u funkciji naplate putarine i sistema video nadzora šticeonog prostora (PC blagajna, rampa, brojač vozila, video nadzor, POS terminal za bankovne kartice);

56. zloupotreba magnetskih zapisa odnosno PIN koda kreditne ili debitne kartice (SKIMMING kartice);
57. ako se pri pregledu zaposlenog u njegovim ličnim stvarima, vozilu sa kojim je došao na posao i naplatnoj kućici (izvan blagajne) pronađu novčana sredstva i utvrdi razlika (višak) između evidentiranih i pronađenih novčanih sredstava;
58. odbijanje saradnje i nadzora od strane ovlašćenih službenika za kontrolu.
59. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili izazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
60. nedolazak na posao 2 dana uzastopno, bez opravdanja, utvrđen kroz sistem za evidenciju na radu ili na drugi način,
61. pisanje nepotpunih, nepreciznih ili netačnih izvještaja.

X. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 74

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

Član 75

Za pravo i obaveze na otkazni rok, primjenjivaće se odredbe Zakona o radu.

XI. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH (VIŠAK ZAPOSLENIH)

Član 76

Ako zbog tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena, poslodavac utvrdi da će, u okviru perioda od 30 dana, doći do prestanka potrebe za radom više od 10% ukupnog broja zaposlenih na neodređeno vrijeme, Odbor direktora je dužan da donese Program rješavanja viška zaposlenih.

Član 77

Poslodavac je dužan da primjenjuje kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih predviđene i utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 78

Prvi kriterijum je izjašnjavanje zaposlenog. Poslodavac će pozvati zaposlene da se dobrovoljno prijave da budu višak. Poziv zaposlenima će biti istaknut na oglasnoj tabli sa rokom prijave od 15 dana. Poslodavac nije obavezan da proglasi viškom one zaposlene koji se prijave na poziv. Nakon prijave zaposlenih, slijedeći kriterijum je rezultat rada. Rezultati rada se utvrđuju na osnovu obrazložene ocjene neposrednog rukovodioca, zasnovane na elementima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

1. Rezultati rada zaposlenog se ocjenjuju na sledeći način:

Red.br.	Rezultati	Bodovi
1.	Izuzetni rezultati	25
2.	Dobri	20
3.	Zadovoljavajući	15
4.	Djelimično zadovoljavajući	10
5.	Nezadovoljavajući	5

2. Imovno stanje zaposlenog vrijednuje se na sledeći način:

a) Ostvareni prihodi po planu zajedničkog domaćinstva

Red.Br.	Imovno stanje	Prihod po članu porodice	Bodovi
1.	Izuzetno dobro materijalno obezbijeđen	Preko 500 EUR	2
2.	Dobro materijalno obezbijeđen	Od 401 do 500 EUR	4
3.	Prosječno materijalno obezbijeđen	Od 301 do 400 EUR	6
4.	Loše materijalno obezbijeđen	Od 201 do 300 EUR	8
5.	Izuzetno loše materijalno obezbijeđen	Manje od 200 EUR	10

b) Tržišna vrijenost nepokretnosti

Red.Br.	Vrijednost nepokretnosti (stan, kuća ili zemljišta)	Bodovi
1.	Velika vrijednost nepokretnosti- preko 100.500,00 EUR	2
2.	Srednja vrijednost nepokretnosti - 30.000,00 - 100.500,00EUR	4
3.	Mala vrijednost nepokretnosti - manje od 30.000,00 EUR	6
4.	Bez nepokretnosti	8

Tržišna vrijednost utvrđena na osnovu posljednjeg rješenja Uprave javnih prihoda koje se odnosi na nepokretnost zaposlenog. Ukoliko je zaposleni vlasnik više nepokretnosti, njihove vrijednosti se sabiraju. Pod nepokretnošću zaposlenog se podrazumijeva i nepokretnost čiji je vlasnik bračni/vanbračni partner zaposlenog.

Ako zaposleni imaju jednako imovno stanje, primjenjuje se kriterijum broj članova porodice koji ostvaruju zaradu.

Vrijednovanje se vrši na sledeći način:

Red.Br.	Članovi koji ostvaruju zaradu	Bodovi
1.	Svi članovi domaćinstva ostvaruju zaradu	1
2.	Polovina članova domaćinstva ostvaruju zaradu	2
3.	Jedan član domaćinstva ostvaruje zaradu	3

Naredni kriterijum je dužina staža osiguranja zaposlenog. Dužina staža osiguranja zaposlenog vrijednuje se na sljedeći način:

Red.Br.	Dužina staža	Bodovi
1.	Do 5 godina	5
2.	5-10 godina	10
3.	10-20 godina	15
4.	20-30 godina	20
5.	Preko 30 godina	25

Ako zaposleni imaju jednaku dužinu staža osiguranja, primjenjuje se kriterijum zdravstvenog stanja zaposlenog, a koje se utvrđuje na osnovu ljekarskog uvjerenja.

Zdravstveno stanje zaposlenog vrijednuje se na sledeći način:

Red.Br.	Zdravstveno stanje	Bodovi
1.	Nema zdravstvenih problema	1
2.	Ima zdravstvenih problema(hronične i profesionalne bolesti)	4
3.	Invalid rada	3

4. Poslednji kriterijum je broj djece na školovanju. Vrijednovanje se

vrši na sledeći način:

Red.Br.	Broj djece na školovanju	Bodovi
1.	Bez djece na školovanju	2
2.	Jedno dijete na školovanju	4
3.	Dvoje i više djece na školovanju	6

Na osnovu dobijenih bodova prednost da ostane na radnom mjestu ima onaj zaposleni koji ima više bodova.

Član 79

Rezultate rada utvrđuje neposredni rukovodilac zaposlenog uz saglasnost Izvršnog direktora, a za rukovodioce utvrđuje Izvršni direktor. Ostale kriterijume (imovno stanje, dužina staža, zdravstveno stanje, broj djece na školovanju) za utvrđivanje tehnološkog viška utvrđuje nadležna služba kod poslodavca.

Član 80

Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim je radom prestala potreba isplati otpremninu utvrđenu u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

XII. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

1. Zaštita kod poslodavca

Član 81

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

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

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

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

2. Zaštita kod nadležnog suda

Član 82

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz člana 81 ovog ugovora, ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim organima i institucijama, u skladu sa Zakonom o radu.

3. Alternativno rješavanje radnih sporova

Član 83

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.

4. Pravo zaposlenih na štrajk

Član 84

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

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme koji su utvrđeni Zakonom o štrajku. Sindikat se uzdržava od štrajka ako se sve odredbe ovog ugovora prema zaposlenim izvršavaju.

Član 85

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

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

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

5. Uslovi za rad Sindikata

Član 86

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

Član 87

Poslodavac može, po zahtjevu Sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog povjerenika, s tim da zarade, naknade i ostala primanja padaju na teret Poslodavca. Poslodavac i Sindikat međusobna prava i obaveze iz stava 1. ovog člana uređuju posebnim sporazumom.

Član 88

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

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

Član 89

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

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

Član 90

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

Član 91

Poslodavac prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno zarade naknade zaposlenog, koji je član Sindikata, na žiro-račun Sindikata uplaćuje iznos od 0,2% na obračunate bruto zarade koji se, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova koristi za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih, kao i investicije iz tog osnova.

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

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

Poslodavac će na račun Sindikalne organizacije mjesečno uplaćivati 750,00 eura a kao pomoć Sindikatu.

Član 92

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

Član 93

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

Sindikalni aktivista ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj zbog sindikalnih aktivnosti kojima se štite prava i interesi zaposlenih u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je obavezan da predstavniku sindikata koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno) na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi, najmanje tri dana prije njegovog odsustva, omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanju sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

Član 94

Potpisnici se obavezuju na doslednu primjenu i poštovanje ovog Ugovora i u slučajevima reorganizacije, transformacije ili privatizacije »Monteput« d.o.o.

XIII. RJEŠAVANJE SPOROVA U PRIMJENI KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 95

Sporovi koji nastaju u primjeni ovog Ugovora rješavaju se pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

XIV. OSTALE ODREDBE

Član 96

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

XV. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREBE

Član 97

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

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

Sporazumom iz stava 2 ovog člana određuje se rok u kojem ovaj kolektivni ugovor prestaje da važi.

U slučaju otkaza iz stava 2 ovog člana, ugovorna strana koja otkazuje ugovor u cjelosti ili njegov dio, dužna je da predloži i dostavi ostalim ugovornim stranama novi Kolektivni ugovor ili dio koji otkazuje.

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

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

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

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

Član 98

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

Član 99

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor «Monteput» d.o.o. - Podgorica, br.3274 od 30.05.20218 godine.

Član 100

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



SINDIKALNA ORGANIZACIJA
PREDSJEDNIK
Nedeljko Gvozdenović



POSLODAVAC
IZVRŠNI DIREKTOR
Jonuz Mujević

ODBOR DIREKTORA
Predsjednik
Nikola Divanović