

Na osnovu člana 150 stav 3 Zakona o radu (» Sl. List Crne Gore« br 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) i člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora (»Sl. List Crne Gore br. 14/14), Sindikalna organizacija radnika Zeta Energy, kao reprezentativna sindikalna organizacija, koju zastupa Mirko Mijanović i Zeta Energy doo Danilovgrad, kao Poslodavac, koju zastupa izvršni direktor Dragan Vlahović, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

ZETA ENERGY DOO DANILOVGRAD

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) u skladu sa Zakonom o radu (u daljem tekstu: Zakon), Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i Zeta Energy doo Danilovgrad (u daljem tekstu: Poslodavac) iz oblasti radnih odnosa, način i postupak njihovog ostvarivanja, drugi međusobni odnosi učesnika ovog Kolektivnog ugovora, postupak zaključivanja, kao i izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Ugovor o radu

Član 2

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje ispunjava opšte uslove utvrđene zakonom i posebne uslove utvrđene posebnim zakonima, drugim propisima i aktom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

Aktom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca utvrđuju se radna mjesta, opisi poslova radnih mjesta, vrste i nivoi obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, potrebna znanja i sposobnosti, radno iskustvo, kao i drugi posebni uslovi za rad.

Član 3

Poslodavac je dužan da sa licem sa kojim zasniva radni odnos, zaključi ugovor o radu prije stupanja na rad.

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

- smrti srodnika zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva;
- bolničkog liječenja
- odaziva na poziv državnog organa;

- prekida saobraćaja izazvanog elementarnom nepogodom (zemljotres, poplava i sl.).

Zaposleni će stupiti na rad po prestanku razloga iz stava 2 ovog člana, odnosno, u roku od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Članom uže porodice u smislu stava 3 ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, braća i sestre.

Lice iz stava 2 ovog člana u obavezi je da, u roku od 24 sata od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu kao dan stupanja na rad, obavijesti poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu.

Probni rad

Član 4

Probni rad vrši se na onim radnim mjestima za koja je aktom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđen probni rad, kao poseban uslov za rad.

Dužina trajanja probnog rada utvrđuje se Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu u skladu sa Zakonom i aktom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

Probni rad ne može se utvrditi za pripravnike.

Član 5

Obavljanje poslova za vrijeme probnog rada organizuje i prati neposredni rukovodilac zaposlenog.

Neposredni rukovodilac svoje mišljenje i ocjenu radnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu dostavlja na propisanom obrascu nadležnom organu Poslodavca

Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako poslodavac istekom vremena previdenog za probni rad nije donio pojedinačni akt kojim konstatuje suprotno.

2. Pripravnici

Član 6

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu, odnosno aneks ugovora sa pripravnikom radi njegovog osposobljavanja za samostalan rad iz domena svoje struke.

Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, Poslodavac može zaključiti Ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika radi njegovog osposobljavanja za samostalan rad iz domena svoje struke.

Član 7

Lice koji prvi put zasniva radni odnos, ako zakonom nije drugačije određeno, pripravnčki staž traje:

Pripravnčki staž kao poseban uslov za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima, utvrđuje se u trajanju:

- za radna mjesta sa VI i VII nivoom obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije - 9 mjeseci i
- za radna mjesta sa V i IV 1 nivoom obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije - 6 mjeseci.

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad iz domena svoje struke pod nadzorom mentora kojeg određuje Poslodavac.

Mentor mora imati najmanje isti nivo obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, kao i pripravnik koji se osposobljava.

Pripravnički rad se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme iz člana 25 Zakona o radu.

Član 8

Izvršni direktor utvrđuje način osposobljavanja pripravnika, način i vrijeme polaganja stručnog ispita i sastav komisije za polaganje stručnog ispita.

Članovi komisije iz stava 1 ovog člana moraju imati najmanje isti nivo obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, a najmanje jedan član i istu vrstu zanimanja kao pripravnik koji polaže stručni ispit.

Član 9

Na stručno osposobljavanje bez zasnivanja radnog odnosa, a radi sticanja iskustva i polaganja stručnog ispita, kao uslova za obavljanje određenih zanimanja, mogu se primati lica koja su završila školovanje za takvo zanimanje, u skladu sa posebnim zakonom.

Poslodavac može angažovati lice i radi pružanja volonterske usluge u skladu sa posebnim zakonom.

III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

1. Prava zaposlenih

Član 10

Zaposleni ostvaruje prava iz radnog odnosa utvrđena Zakonom, kolektivnim ugovorima i opštim aktima Poslodavca, a naročito:

- pravo na raspoređivanje,
- pravo na utvrđeno radno vrijeme,
- pravo na odmor u toku rada (pauza), dnevni, sedmični i godišnji odmor,
- pravo na zaradu i naknadu zarade,
- pravo na zaštitu života i zdravlja na radu;
- pravo na odsustvo sa rada uz naknadu i bez naknade zarade,
- pravo na doškolovanje i stručno usavršavanje,
- pravo na sindikalno organizovanje i ostvarivanje sindikalnih prava i
- pravo na štrajk u skladu sa Zakonom o štrajku.

2. Obaveze zaposlenih

Član 11

Zaposleni imaju obaveze iz radnog odnosa, utvrđene Zakonom, kolektivnim ugovorima i opštim aktima Poslodavca, a naročito:

- da uredno dolaze na rad,

- da savjesno i odgovorno obavljaju poslove radnog mjesta na koja su raspoređeni,
- da ekonomski cjelishodno i odgovorno koriste povjerena sredstva rada,
- da se profesionalno odnose prema strankama, saradnicima i ostalim zaposlenima,
- da se pridržavaju propisa o zaštiti života i zdravlja na radu i drugih propisa u vezi sa radom, kao i da obavijeste poslodavca o svakoj vrsti potencijalnih opasnosti za život i zdravlje zaposlenih i nastanak materijalne štete i
- da čuvaju poslovne i druge tajne utvrđene Zakonom i opštim aktima Poslodavca.

3. Raspoređivanje zaposlenih

Član 12

Poslodavac je dužan da zaposlenog rasporedi na radno mjesto za koje je zaključio ugovor o radu.

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, poslodavac i zaposleni mogu ponuditi aneks ugovora o radu i u sljedećim slučajevima:

- transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
 - produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;
 - izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
 - produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
 - radi raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim nivoom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
 - radi obavljanja pripravnčkog staža;
 - radi utvrđivanja zabrane konkurencije;
 - produženja ugovora o radu za ženu koja koristi pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom;
- i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorima i ugovorom o radu.

Član 13

Zaposleni može biti privremeno raspoređen bez njegove saglasnosti na druge poslove za čije se obavljanje zahtjeva niži nivo obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije određene vrste zanimanja od one koju on ima u sledećim slučajevima:

- više sile i elementarnih nepogoda,
- zamjene odsutnog zaposlenog,
- iznenadnog kvara na postrojenjima, mašinama i opremom,
- ostvarivanja normalnog procesa proizvodnje,
- kvara na sredstvima rada i materijalu i
- prekida rada na radnom mjestu na kome zaposleni radi.

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

Zaposlenom za vrijeme rasporeda iz stava 1 ovog člana pripada zarada koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada bio raspoređen ukoliko je to za njega povoljnije.

Član 14

Odluku o raspoređivanju zaposlenog donosi Izvršni direktor.

4. Radno vrijeme

Član 15

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji.

Član 16

Odluku o rasporedu radnog vremena, radnoj nedelji, preraspodjeli radnog vremena, smjenskom radu, pripravnosti kod kuće, radu dužem od punog radnog vremena, donosi Izvršni direktor.

Izuzetno, zbog prirode posla, hitnosti i drugih nepredviđenih okolnosti koje mogu nastupiti u procesu rada, odluka iz stava 1 ovog člana može se donijeti i usmenim nalogom neposrednog organizatora procesa rada, s tim što je u roku od 5 dana pisanim putem potvrđuje nadležni organ poslodavca.

Član 17

Poslodavac je dužan da organizuje rad u smjenama, tako da zaposleni ne može raditi noću (noćnoj smjeni) neprekidno duže od jedne radne nedelje.

Član 18

Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) može se uvesti izuzetno i uz pojačane mjere zaštite na radu samo ako se odgovarajućom organizacijom rada i preraspodjelom radnog vremena ne može završiti iznenada povećan obim posla i može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden.

Poslodavac je dužan da o uvodjenju prekovremenog rada obavijesti inspekciju rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o njegovom uvođenju.

Član 19

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena pored slučajeva utvrđenih zakonom i u slučaju:

- kada je neophodno završiti proces rada čije se trajanje nije unaprijed moglo predvidjeti, a i čije bi prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu i drugim subjektima,
- ako se poslovi obavljaju na terenu, u jednokratnom punom radnom vremenu, bez mogućnosti da se obezbijedi potrebna zamjena zaposlenima,
- ako se radi o poslovima koji se moraju završiti u rokovima koji se ne mogu ispuniti radom zaposlenih u redovnom radnom vremenu,
- kada je neophodno da se zamijeni iznenadno odsutni zaposleni u cilju sprečavanja poremećaja procesa rada i
- u drugim slučajevima predviđenim opštim aktima Poslodavca.

5. Odmori i odsustva

Član 20

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada (pauza), dnevni odmor, sedmični odmor i godišnji odmor.

Član 21

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu sledećih kriterijuma:

1) Stručnost i složenost poslova radnog mjesta:

- za članove menadžmenta —sedam radnih dana,
- za zaposlene sa VII 1 i VI nivoom obrazovanja -šest radnih dana,
- za zaposlene sa V i IV2 nivoom obrazovanja - pet radna dana,
- za zaposlene sa IV 1 i III nivoom obrazovanja —četiri radna dana,
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima I/1, I/2 i II nivoom obrazovanja —tri radna dana.

2) Uslovi rada težih od normalnih utvrđenih aktom o sistematizaciji Poslodavca:

- za $K_2 = 1,05 - 1,15$ - dva radna dana i
- za $K_2 = 1,15 - 1,25$ - četiri radna dana

3) Dužine radnog staža:

- od 5 do 15 godina —jedan radni dan;
- od 15 do 25 godina - dva radna dana;
- od 25 do 35 godina — tri radna dana i
- preko 35 godina — pet radnih dana.

4) Zdravstvenog stanja zaposlenog:

- zaposlenom sa invaliditetom - tri radna dana i
- roditelju sa djetetom koje ima smetnje u razvoju— tri radna dana.

5) Samohranom roditelju djeteta do 15 godina života — dva radna dana.

Član 22

Vrijeme korišćenja godišnjeg odmora zaposlenog utvrđuje se Planom korišćenja godišnjih odmora, koji, na predlog organizatora procesa rada, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim, donosi Izvršni direktor.

Poslodavac može da izmjeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora iz stava 1 ovog člana ako to zahtjevaju potrebe procesa rada u skladu sa zakonom.

U slučaju da zaposleni, zbog potreba procesa rada, ne može iskoristiti godišnji odmor u skladu sa rješenjem o korišćenju godišnjeg odmora, organizator procesa rada je dužan to obrazložiti u pisanoj formi.

Član 23

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada do 7 radnih dana u toku kalendarske godine u sledećim slučajevima:

- stupanja u brak – pet radnih dana,
- Selidbe sopstvenog domaćinstva na području iste opštine -jedan radni dan,
- Selidbe sopstvenog domaćinstva iz jedne u drugu opštinu -tri radna dana,
- rođenja djeteta - tri radna dana,
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana,
- njega djeteta koje ima smetnje u razvoju – tri radna dana,
- smrti srodnika, izvan uže porodice zaključno sa III stepenom krvnog srodstva, odnosno sa II stepenom tazbinskog srodstva – dva radna dana,
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana,
- otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – tri radna dana,
- učešća na sportsko-rekreativnim manifestacijama u organizaciji sindikata - dva radna dana,
- dobrovoljnog davanja krvi – jedan radni dan i
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji.
- Korišćenje prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora u smislu člana 60 OKU – pet radnih dana.

Pored odsustva sa rada iz stava 1 ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Pod članom uže porodice u smislu stava 2 ovog člana smatra se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staralac.

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Plaćeno odsustvo se koristiti u vremenu kada se predviđeni slučaj dogodio.

Plaćeno odsustvo, iz stava 1 alineja 7,8,9,11 i 12 i stava 2 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovima iz stava 1 ovog člana.

Odluku o plaćenom odsustvu sa rada, po zahtjevu zaposlenog, donosi Izvršni direktor.

Član 24

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

- njega člana uže porodice usljed teže bolesti,
- liječenja o sopstvenom trošku,
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog značaja i
- u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.

Za slučajeve odsustva iz stava 1 alineja 1, 2 i 4 ovog člana, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 radnih dana ukoliko to ne remeti proces rada.

Zaposleni podnosi dokaz o razlogu odsutnosti.

Odluku o neplaćenom odsustvu sa rada, po zahtjevu zaposlenog, donosi Izvršni direktor.

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

Zapisnik iz stava 1 ovog člana potpisuje nadležni organ, odn.ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odn.zastupnik i zapisničar.

Član 74

U odluci kojom se zaposleni oglašava odgovornim, navodi se:

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

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

Član 75

Disciplinski postupak se obustavlja ako:

- je nastupila zastarjelost vođenja postupka;
- zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- ponašanje za koje se zaposleni tereti ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ima okolnosti koje isključuju disciplinsku odgovornost;
- nema dokaza da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka
- je podnosilac zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka odustao od zahtjeva.

Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.

Član 76

Odluka disciplinskog organa iz člana 74 stav 1 ovog Kolektivnog ugovora je konačna.

Član 77

Protiv konačne odluke zaposleni ima pravo da pokrene postupak pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

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

na osnovu utvrđenih mjerila, normativa, standarda i programa rada za vrednovanje ostvarenog radnog učinka zaposlenog.

Na osnovu ostvarenog većeg, odnosno manjeg radnog učinka zaposlenom se može uvećati, odnosno umanjiti zarada u iznosu do 20%.

Član 30

Poslodavac će donijeti poseban akt kojim će utvrditi mjerila i normative za vrednovanje ostvarenog radnog učinka zaposlenog.

Poslodavac utvrđuje proceduru, standarde i programe rada za vrednovanje ostvarenog radnog učinka zaposlenih.

Do donošenja akta iz stava 1 ovog člana, smatraće se da zaposleni ostvaruje normalni radni učinak.

IV ZARADE, NAKNADE ZARADA, DRUGA PRIMANJA I NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

1) Zarade

Član 25

Zarada zaposlenog sastoji se od: startnog dijela zarade, zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i uvećanja po drugim osnovima utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom i naknade zarade.

Zarada se isplaćuje jedanput mjesečno do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 26

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak predstavlja proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 28 ovog Kolektivnog ugovora i koeficijenta stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta na kojem je zaposleni rasporedjen.

Član 27

Startna zarada je dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i jedne dvanaestine regresa za korišćenje godišnjeg odmora.

Startna zarada ne ulazi u osnovicu za obračun uvećanja zarade.

Startni dio zarade u dijelu koji se odnosi na topli obrok u bruto iznosu, za puno radno vrijeme utvrđuje se na mjesečnom nivou u vrijednosti od 50% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

Startni dio zarade u dijelu koji se odnosi na 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora u bruto iznosu, utvrđuje se na mjesečnom nivou u vrijednosti od 25% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 28

Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu za prosječnih 174 časa iznosi 160 €.

Obračunska vrijednost koeficijenta iz stava 1 ovog člana može se mijenjati krajem kalendarske godine za narednu godinu donošenjem posebnog sporazuma od strane Poslodavca i reprezentativne sindikalne organizacije.

Obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena stavom 1 ovog člana, preračunata u neto iznosu, predstavlja osnovicu za utvrđivanje visine sledećih naknada iz ovog Kolektivnog ugovora: zimmicu, jubilarne nagrade, novčane pomoći, stipendije i terenski dodatak.

Član 29

Ostvareni radni učinak zaposlenog - koeficijent ostvarenog radnog učinka – KOU, iskazuje se

Član 31

Poslodavac će aktom o sistematizaciji utvrditi za sva radna mjesta koeficijente stručnosti i složenosti poslova K_1 , na način kako slijedi:

Nivo obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije	Opis nivoa	Minimalni broj kredita	Minimalni koeficijent stručnosti i složenosti (K_1)	Maksimalni koeficijent stručnosti i složenosti (K_1)
I/1 nivo	Ne zahtijeva se stručnost	0	1.80	2.09
I/2 nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiže završetkom osnovnog obrazovanja	0	2.10	2.44
II Nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiže završetkom nižeg stručnog obrazovanja	120 ECVET	2,50	2.90
III Nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiže završetkom srednjeg stručnog obrazovanja u trajanju od 3 godine	180 ECVET	3,20	3.90
IV/1 Nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiže završetkom srednjeg stručnog obrazovanja u trajanju od 4 godine	240 ECVET	3,70	4.55
IV/2 Nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiže majstorskom kvalifikacijom	180+60 ECVET	4,10	4.76
V Nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiže završetkom višeg stručnog obrazovanja	120 ECTS ili 240+120 ECVET	5,10	5.92
VI Nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiže diplomom bačelor u trogodišnjem trajanju	180 ECTS	5,50	6.10
VII/1 i viši Nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiže završetkom studija u četvorogodišnjem ili dužem trajanju	240 ECTS	6,10	7.20

Akt o sistematizaciji radnih mjesta uskladiće se sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 30 dana od dana njegovog zaključenja.

Član 32

Osnovna zarada zaposlenog se uvećava za rad u posebnim uslovima rada.

Aktom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđuju se radna mjesta sa posebnim uslovima rada.

Član 35

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (od 22^h do 06^h narednog dana) 40%
- za rad u vrijeme državnih i vjerskih praznika 150%
- za prekovremeni rad 40%
- za rad u drugoj smjeni na radnim mjestima na kojima je rad organizovan u smjenama 10%

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

Član 36

U slučaju zastoja u radu, odnosno prekida proizvodnog procesa u Kompaniji do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 90% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

Za vrijeme prekida rada koji je nastao usled dejstva više sile, zaposlenom pripada naknada zarade u visini od 90% osnova za naknadu koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

Pod višom silom u smislu stava 2 ovog člana podrazumijevaju se događaji koji se nijesu mogli predvidjeti i čije se posljedice nijesu mogle izbjeći ili otkloniti, kao što su: poplava, zemljotres, požar, oluja, odron zemljišta, klizište, epidemija, havarija ili teži kvar postrojenja, mašina ili opreme koje dovode do prekida procesa proizvodnje.

Naknada iz stava 1 i 2 ovog člana može se isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine.

Član 37

Zarada pripravnika iznosi 80% zarade za najmanje vrednovano radno mjesto u okviru istog nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije za koje se vrši osposobljavanje kroz pripravnički staž.

2. Naknade zarada

Član 38

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

- za dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom,
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
- za dane plaćenog odsustva,
- za odazivanje na poziv državnih organa,
- 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 nesrećom na poslu,
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite života i zdravlja na radu i
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi i
- u drugim slučajevima utvrdjenim zakonom i kolektivnim ugovorima.

Član 39

Zaposlenom za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti pripada naknada zarade i to:

- za prvih 10 dana 80% od osnova za naknadu,
- od 10 – 60 dana 90% od osnova za naknadu i
- preko 60 dana 100% od osnova za naknadu.

Zaposlenom za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti pripada naknada zarade i to:

- za prvih 10 dana 80% od osnova za naknadu,
- od 10 – 60 dana 90% od osnova za naknadu i
- preko 60 dana 100% od osnova za naknadu.

Izuzetno od stava 1 ovog člana zaposlenom pripada naknada zarade u iznosu 100% od osnova za naknadu u slučajevima propisanim zakonom, a na osnovu dostavljenih izvještaja o privremenoj spriječenosti za rada.

Zaposlenom ne pripada naknada zarade u slučajevima propisanim zakonom.

Član 40

Osnov za obračun naknade za vrijeme privremene spriječenosti za rad utvrđuje u skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju i Pravilnikom o načinu i postupku ostvarivanja prava na privremenu spriječenost za rad i ostvarivanje prava na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad.

Naknada zarade iz stava 1 ovog člana ne može biti veća od naknade propisane Zakonom o zdravstvenom osiguranju.

3. Druga primanja

Član 41

Poslodavac isplaćuje zaposlenom regres za korišćenje godišnjeg odmora kroz odgovarajući dio startne zarade.

Član 42

Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimnicu u visini od tri obračunske vrijednosti koeficijenta, umanjenu za iznos poreza i doprinosa, utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu u kojem se vrši isplata.

Pravo na isplatu zimnice iz stava 1 ovog člana ima zaposleni koji je proveo 6 mjeseci u radnom odnosu kod Zeta Energy doo Danilovgrad u toj kalendarskoj godini i da je na dan donošenja odluke o isplati zimnice bio u radnom odnosu u Zeta Energy doo Danilovgrad.

Član 43

Zaposleni ima pravo na isplatu otpremnine prilikom odlaska u penziju u iznosu od šest prosječnih zarada zaposlenog (bez poreza i doprinosa), odnosno šest prosječnih neto zarada kod Poslodavca (bez poreza i doprinosa) ostvarenih u prehodnom polugodišnjem periodu ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Pravo iz stava 1 ovog člana zaposleni ostvaruje isključivo dostavljanjem dokaza o ostvarenom pravu na penziju od strane nadležnog organa.

Zaposleni može podnijeti zahtjev za isplatu otpremnine iz stava 1 ovog člana najkasnije u roku od 90 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se u roku od 15 dana od dana dostavljanja dokaza iz stava 2 ovog člana.

Član 44

Poslodavac isplaćuje zaposlenom jubilarne nagrade za 10, 20 i 30 godina rada kod EPCG AD Nikšić, kao poslodavaca prethodnika i ovog Poslodavca i to:

- za 10 godina rada -2 obračunske vrijednosti koeficijenta preračunatu u neto iznosu
- za 20 godina rada -4 obračunske vrijednosti koeficijenta preračunatu u neto iznosu
- za 30 godina rada -6 obračunskih vrijednosti koeficijenta preračunatu u neto iznosu i
- za 40 godina rada -8 obračunskih vrijednosti koeficijenta preračunatu u neto iznosu.

Kao osnov za isplatu jubilarnih nagrada iz stava 1 ovog člana, uzima se obračunska vrijednost koeficijenta preračunata u neto iznosu utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu u kojem se vrši isplata.

Član 45

Za posebno angažovanje i posebne rezultate rada zaposlenog, Poslodavac može na dan jubileja u saradnji sa reprezentativnom Sindikalnom organizacijom, nagraditi zaposlenog vodeći računa da iznos nagrade bude ekvivalentan vremenu provedenom na radu.

Član 46

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, isplaćuje pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog u iznosu do 25 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta i
- smrti člana uže porodice – u iznosu do 15 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta.
- teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog zbog povrede na radu u iznosu do 20 puta neto obračunske vrijednosti koeficijenta;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice do 30 puta neto obračunske vrijednosti koeficijenta;

Obračunska vrijednost koeficijenta iz stava 1 ovog člana je obračunska vrijednost koeficijenta preračunata u neto iznosu utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu u kojem se vrši isplata.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca rođena u braku, van braka, usvojena djeca i pastorčad.

Član 47

Odluku o ostvarivanju prava zaposlenog, odnosno člana njegove uže porodice na pomoć iz člana 50 ovog Kolektivnog ugovora, donosi Izvršni direktor.

Ugovorne strane će posebnim aktom utvrditi kriterijume o dodjeli pomoći zaposlenima u najkraćem roku nakon zaključenja ovog Kolektivnog ugovora.

Član 48

U slučaju smrti zaposlenog Poslodavac će snositi troškove sahrane prema priloženim računima pogrebnog preduzeća.

4. Naknade povećanih troškova zaposlenih

Član 49

Zaposlenom za vrijeme službenog putovanja u zemlji i inostranstvu pripada dnevnicu u iznosu i na način propisanom od strane nadležnog državnog organa, kao i putni troškovi i troškovi noćenja, prema priloženim računima, osim noćenja u hotelu de lux kategorije.

Putni troškovi i troškovi noćenja u hotelu sa 4 ili više zvjezdica priznaju se po prethodnom odobrenju poslodavca.

Zaposlenom pripada naknada troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko, koristi privatni automobil u službene svrhe.

Zaposleni ostvaruje pravo iz stava 1, 2, 3 i 4 ovog člana isključivo na osnovu odluke Izvršnog direktora.

Član 50

Za vrijeme provedeno na službenom putu zaposlenom pripada:

- cijela dnevnicu za svaka 24h, odnosno za ostatak vremena preko 12, a do 24h i
- polovina dnevnice za vrijeme preko 8h, a do 12h.

Za dane kada je na službenom putu s pravom na dnevnicu, zaposleni nema pravo na naknadu za ishranu u toku rada i troškove prevoza.

Član 51

Zaposlenom se isplaćuje mjesečna naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) kroz startni dio zarade.

Član 52

Zaposlenom se isplaćuju troškovi prevoza na posao i sa posla u visini od 1,40 € dnevno u neto iznosu.

Član 53

Dnevnice, terenski dodatak i prekovremeni rad imedusobno se isključuju.

V IZDVAJANJE SREDSTAVA ZA STAMBENE POTREBE

Član 54

Poslodavac je dužan da svakog mjeseca izdvaja sredstva na poseban žiro račun za rješavanje stambenih potreba zaposlenih u visini od 5 % na obračunate bruto zarade.

Kriterijumi, uslovi, način i postupak raspodjele ovih sredstava iz stava 1 ovog člana bliže se uređuje Pravilnikom o rješavanju stambenih potreba zaposlenih.

VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 55

Zaposleni su dužni da se pridržavaju svih obaveza propisanih Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 56

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava donijetih odluka i uputstava Poslodavca, odgovara za učinjene povrede radne obaveze u skladu sa Zakonom, Opštim, Granskim i ovim Kolektivnim ugovorom.

Krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata. Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Član 57

Pored slučajeva utvrđenih Zakonom, Poslodavac može zaposlenom izreći novčanu kaznu i za sledeće povrede radnih obaveza:

- nepoštovanje radnog vremena,
- neopravdani izostanak sa rada jedan dan u toku mjeseca,
- neblagovremeno izvršavanje radnih zadataka ukoliko su posledice manjeg značaja,
- neovlašćeno izdavanje radnih naloga bez težih posledica,
- neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenima bez težih posledica,
- neprijavljivanje teže povrede radne obaveze, odnosno veće štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni,
- neprofesionaln odnos prema strankama, saradnicima i ostalim zaposlenima,
- obavljanje privatnih poslova na radnom mjestu u radnom vremenu bez štetnih posledica za Poslodavca,
- neuredno čuvanje i održavanje dokumentacije, materijala i sredstava za rad,
- neblagovremeno prijavljivanje kvarova na mašinama, uređajima i drugim sredstvima rada koji nijesu imali teže posledice,
- neblagovremeno dostavljanje podataka i isprava na zahtjev nadležnog organa Poslodavca i državnih organa,
- nepridržavanje propisanih mjera protivpožarne bezbjednosti i zaštite na radu, ako usled toga nije bilo većih štetnih posledica i
- i u drugim slučajevima utvrđenim ugovorom o radu.

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

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

U postupku za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog, disciplinski organ je dužan da omogući učešće predstavnika sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član.

Odluka o pokretanju disciplinskog postupka sadrži: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, vremenski okvir povrede radne obaveze ukoliko je poznato i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Odluka iz stava 2 ovog člana dostavlja se zaposlenom protiv koga se pokreće disciplinski postupak u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze i predstavniku sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član.

Član 63

Disciplinski postupak je hitan.

Disciplinski organ poziv za raspravu dostavlja: podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku sindikata čiji je zaposleni član, najkasnije osam dana prije zakazivanja glavne rasprave.

Nadležni organ vođenje disciplinskog postupka može povjeriti stručnom licu koje je u radnom odnosu kod poslodavca ili trećem licu (ovlašćeno lice). Punomoćje povjeravanju vođenja disciplinskog postupka mora se dostaviti u pisanoj formi i isto deponovati u spise predmeta.

Član 64

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član.

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 65

Rasprava pred disciplinskim organom je usmena i javna.

Zaposleni mora biti saslušan pred disciplinskim organom.

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

Ukoliko zaposleni zbog privremene spriječenosti za rad nije u mogućnosti da prisustvuje usmenoj raspravi, a nije angažovao zastupnika, odn. branioca, svoje izjašnjenje može dostaviti u pisanoj formi.

Član 66

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

Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak,

njegovog branioca i predstavnika sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član, odnosno zaposlenih.

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

Član 67

Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni relevantni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tok rasprave.

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

Glavna rasprava se mora okončati u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

Član 68

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

Disciplinski organ odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.

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

Član 69

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

Član 70

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

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

Član 71

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

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

Član 72

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

Nadležni organ je dužan najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja odluke iz stava 1 ovog člana, dostaviti odluku podnosiocu zahtjeva, zaposlenom kome je izrečena mjera ili je oslobođen od odgovornosti i predstavniku sindikalne organizacije kod poslodavca

Član 73

VII OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 78

Pored razloga utvrđenih zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sledećim slučajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;
- 7) ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- 8) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
- 9) ako je zaposlenom u toku kalendarske godine 2 puta izrečena disciplinska mjera – novčana kazna;
- 10) ako je zaposlenom u toku kalendarske godine 3 puta izvršeno umanjenje zarade po osnovu koeficijenta ostvarenog radnog učinka (KOU);
- 11) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 12) ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom;
- 13) ako zaposleni odbije da primi interni akt - dokument poslodavca i
- 14) u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 7 i 8 ovog člana poslodavac će u pisanoj formi predhodno upozoriti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući mu rok od pet radnih dana da se po istom, u pisanoj formi izjasni.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana poslodavac dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član koji je dužan da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

- ukupan odnos prema radu (disciplinovanost, odgovornost, poštovanje radnog vremena i drugo),
- dužina radnog staža kod Poslodavca,
- dužina radnog staža kod drugog Poslodavca.

Mjerila iz stava 1 alineje 1-5 ovog člana vrednuje se od 1 (jedan) do 20 (dvadeset) bodova, tako da po svim mjerilima zaposleni može ostvariti najviše 100 bodova.

Mjerilo iz stava 1 alineja 6 ovog člana vrednuje se sa 1 (jednim) bodom za svaku godinu radnog staža kod Poslodavca.

Mjerilo iz stava 1 alineja 7 ovog člana vrednuje se 0,5 (pola) boda za svaku godinu radnog staža kod drugog Poslodavca.

Organizator procesa rada je dužan da po utvrđenim mjerilima ocijeni kvalitet poslova i doprinos zaposlenog u radu uz pisano obrazloženje.

Kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu po mjerilima iz alineja 1-5 stava 1 ovog člana utvrđuje se za period od jedne godine koja prethodi donošenju odluke o prestanku potrebe za prestankom radnog odnosa, a za mjerila 6 i 7 stava 1 ovog člana na dan ukidanja ili smanjenja broja zaposlenih kod radnog mjesta za koje se vrši vrednovanje.

Član 84

Na osnovu izvršenog bodovanja utvrdiće se rang lista zaposlenih za čijim je radom prestala potreba po postupku, kriterijumima i mjerilima iz člana 81, 82 i 83 ovog Kolektivnog ugovora.

Mjesto na rang listi iz prethodnog stava, obezbjeđuje prioritet zaposlenim kod ostvarivanja prava na neku od mjera utvrđenih Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Rang lista iz stava 1 ovog člana objavljuje se oglasnim tablama poslodavca.

Član 85

Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim je radom prestala potreba obezbijedi jedno od prava utvrđenih Zakonom o radu.

Član 86

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba ne može prestati radni odnos dok mu Poslodavac ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom ili mu ne isplati otpremninu.

Član 87

Mjesto na rang listi iz člana 84 ovog Kolektivnog ugovora, obezbjeđuje prioritet zaposlenim kod ostvarivanja prava na neku od mjera utvrđenih Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Ukoliko zaposleni odbije neko od prava utvrđenih Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom, prestaje obaveza Poslodavca i otkazuje mu se ugovor o radu.

Član 88

Odluku o pravu zaposlenog za čijim je radom prestala potreba na neku od mjera utvrđenih Programom, donosi nadležni organ poslodavca.

Član 89

Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijedeno nijedno

od prava predviđenih zakonom, isplati otpremninu u visini od 24 prosječne zarade zaposlenog, odnosno 24 prosječne zarade kod poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Poslodavac je u obavezi da zaposlenom licu sa invaliditetom, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, za čijim radom je prestala potreba, a nije mu obezbijedjeno nijedno od prava utvrđenih zakonom isplati otpremninu u visini od 36 prosječnih zarada zaposlenog (bez poreza i doprinosa), odnosno 36 prosječnih zarada poslodavca (bez poreza i doprinosa) ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Pod prosječnom zaradom, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se prosječna zarada zaposlenog (bez poreza i doprinosa) ostvarena u prethodnih 6 mjeseci, odnosno prosječna zarada kod poslodavca (bez poreza i doprinosa) ostvarena u tom periodu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Pod prosječnom zaradom u smislu stava 1 ovog člana ne smatraju se druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 90

Zaposleni koji ispunjava jedan od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju, a po sili zakona ne mora da koristi to pravo, može se stimulirati se na raniji odlazak u penziju isplatom naknade u visini od 3 (tri) zarade zaposlenog ili prosječne zarade kod Poslodavca u mjesecu u kojem se isplata vrši, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog za svaku godinu ranijeg odlaska u penziju, a najduže do 5 (pet) godina, uz pravo na otpremninu iz člana 47 ovog Kolektivnog ugovora.

Član 91

Zaposlenom iz člana 89 i 90 radni odnos prestaje danom isplate otpremnine.

X ZAŠTITA ZAPOSLENIH NA RADU

Član 92

Poslodavac je dužan da obezbijedi i sprovede propisane mjere zaštite na radu radi zaštite života i zdravlja zaposlenih kao i životne sredine u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaštiti i zdravlju na radu, drugim zakonima i opštim aktima Poslodavca.

Zaposleni je dužan da u toku rada primjenjuje i da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

Član 93

Poslodavac je dužan da zaposlene obavezno osigurava od povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom u skladu sa posebnim Zakonom.

Poslodavac je u obavezi, jednom godišnje, da organizuje besplatne sistematske ljekarske preglede za zaposlene koji rade na radnim mjestima s posebnim uslovima rada.

Član 94

Zaposleni mlađi od 18 godina, zaposlene žene i zaposleni invalidi, kao posebne kategorije zaposlenih, imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa Zakonom.

XI ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 95

O pravima i obavezama zaposlenih iz radnog odnosa odlučuje Izvršni direktor.

Član 96

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev Izvršnom direktoru da mu omogući ostvarivanje tog prava.

Nadležni organ iz stava 1 ovog člana je dužan da o zahtjevu zaposlenog odluči u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka iz stava (2) ovog člana je konačna i dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Član 97

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom nadležnog organa, ima pravo da u roku od 15 dana od dana dostavljanja konačne odluke pokrene spor pred nadležnim sudom.

Član 98

Zaposleni i Poslodavac mogu rješavanje radnog spora da povjere organu nadležnom za rješavanje radnih sporova.

XII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 99

Poslodavac će sindikatu obezbjediti uslove za obavljanje sindikalnih aktivnosti i to jednu prostoriju za reprezentativnu sindikalnu organizaciju,

Poslodavac je dužan da sindikatu obezbijedi uslove za slobodno ostvarivanje sindikalnih prava i efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom, a naročito:

- pravo na nepovredivost sindikalnih prostorija, imovine, pošte i telefonskih razgovora,
- pravo na zaštitu sindikalnih fondova i sindikalne imovine,
- pravo na učešće u republičkim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima
- Pravo na prisustvo predstavnika sindikata sjednicama Odbora direktora na kojima se razmatraju predlozi koji se odnose na status i prava zaposlenih.

Predstavniku reprezentativnog sindikata se po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti u trajanju od 1 časa godišnje po članu.

Član 100

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

Član 101

Poslodavac će obezbijediti učešće predstavnika reprezentativne Sindikalne organizacije u pripremi i donošenju opštih akata Poslodavca u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 102

Poslodavac je saglasan da sredstva koja zaposleni, članovi sindikata, iz zarade odnosno naknade zarade izdvajaju za sindikalnu članarinu, obračuna i uplati na odgovarajući račun sindikalne organizacije čiji je zaposleni član, na osnovu pisane izjave zaposlenog.

Član 103

Poslodavac je saglasan da na račun finansiranja sindikalnih aktivnosti, prilikom obračuna zarada reprezentativnoj sindikalnoj organizaciji obračuna i uplati sredstva u visini od 0,7 % na obračunate bruto zarade zaposlenih koji su članovi te sindikalne organizacije.

XIII PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK

Član 104

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.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

Poslodavac donosi akt kojim određuje način obezbjeđivanja minimuma procesa rada u vreme štrajka, kapacitete i postrojenja koja moraju da rade u vreme štrajka, kao i radna mjesta i broj izvršilaca koji su dužni da rade u vreme štrajka.

Zaposleni koji je određen da radi u vrijeme štrajka, dužan je da obavlja svoje poslove i da izvršava posebne naloge utvrđene rješenjem.

Poslodavac ne može u toku štrajka zapošljavati nova lica koja bi zamijenila učesnike u štrajku osim ako su ugroženi bezbjednost lica i imovine u smislu Zakona o štrajku, održavanje minimuma procesa rada koji obezbjeđuje sigurnost imovine i lica, kao i izvršavanje međunarodnih obaveza.

XIV INFORMISANJE ZAPOSLENIH

Član 105

Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše sindikat o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou;

- planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;
- spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu i kvalifikacionoj strukturi;
- evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama bezbjednosti i zaštite na radu i
- ostvarenom prekovremenom radu.

Član 106

Informisanje zaposlenih i sindikata se vrši:

- na radnim sastancima,
- isticanjem obavještenja na oglasnoj tabli Poslodavca i
- neposrednim dostavljanjem informacija po zahtjevu sindikata.

XV ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 107

Ovaj Kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu, prihvate i potpišu ovlašćeni predstavnici reprezentativnih sindikalnih organizacija i Izvršni direktor poslodavca.

Član 108

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Važenje ovog Kolektivnog ugovora može prestati sporazumom učesnika ili otkazom Kolektivnog ugovora u cjelosti ili djelimično.

Otkaz Kolektivnog ugovora podnosi se u pisanoj formi sa obrazloženjem i predlogom novih odredbi, a može se podnijeti najranije po isteku 12 mjeseci od dana zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora.

Član 109

U slučaju otkaza ovaj Kolektivni ugovor se primjenjuje do zaključivanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže 12 mjeseci od dana podnošenja otkaza.

Učesnici su dužni da započnu postupak pregovaranja najkasnije u roku od 15 dana od dana pstamb
odnošenja otkaza.

Član 110

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

XVI ZAVRŠNE ODREDBE

Član 111

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uredene ovim Kolektivnom ugovorom,

primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona, Opšteg i Granskog kolektivnog ugovora i drugih opštih akata Poslodavca.

Član 112

Strane potpisnice ovog Kolektivnog ugovora su saglasne da se za mjesec decembar 2016. godine u Zeta Energy primjeni obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu od 172 eura za prosječnih 176 sati.

Strane potpisnice ovog Kolektivnog ugovora su takodje saglasne da za mjesec decembar 2016. godine za rješavanje stambenih potreba zaposlenih izdvoje sredstva u visini od 6 % na obračunate bruto zarade

Član 113

Ovaj Kolektivni ugovor je zaključen dana 28.12.2016. godine u Danilovgradu, a stupa na snagu dana 01.01.2017. godine.

Predsjednik Sindikalne organizacije radnika

Zeta Energy

Mirko Mijanović



Izvršni direktor

Dragan Vlahović



Elementi uslova rada posebnih uslova rada izražavaju se koeficijentom K_2 , na način kako slijedi:

Elementi posebnih uslova rada	Koeficijent posebnih uslova rada K_2		
	MALI	SREDNJI	VELIKI
Uticaoj okoline (buka, vibracije, nepovoljno osvjetljenje, vlaga, prašina, nepovoljni atmosferski uslovi na otvorenom prostoru i sl.)	1.030	1.090	1.150
Psiho-fizička opterećenja (teško fizičko naprezanje i nepovoljni ergonomske uslovi)	1.025	1.045	1.065
Opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od sredstava za rad, rukovanja transportnim sredstvima, izloženost opasnim i štetnim materijama, vrućih predmeta, nagrizajućih materija, izloženost eksplozivnim materijama, blizine napona većeg od 250 V, rad na visini većoj od jednog metra i sl.)	1.030	1.090	1.150
Rad pod zemljom	1.030	1.090	1.150
Dislociranost poslova radnog mjesta više od 6 km od sjedišta Poslodavca	1.030	1.090	1.150

Stepen pojedinih uticaja određuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu:

- do 30% vremena provedenog na radu – mali stepen,
- od 30% do 60% vremena provedenog na radu – srednji stepen i
- preko 60% vremena provedenog na radu – veliki stepen.

Član 33

Zarada zaposlenom obračunava se po obrascu:

$$Z = Sdz + Ovk \times K1 \times K2 \times K3 \times Kou$$

gdje je:

- Z-zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu
- Sdz – startni dio zarade
- Ovk – obračunska vrijednost koeficijenta,
- K_1 -koeficijent stručnosti i složenosti poslova,
- K_2 -koeficijent težih uslova rada od normalnih,
- K_3 -koeficijent minulog rada i
- Kou-koeficijent ostvarenog radnog učinka

Član 34

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu rada, izraženo koeficijentom godina rada K_3 :

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

U slučajevima iz stava 1 tač. 2, 4, 6, 9, 10, 11, 12 i 13 ovog člana poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

VIII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 79

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu 30 dana od dana otkaza ugovora o radu u slučajevima:

- ako odbije da radi na poslovima drugog radnog mjesta ili u drugom mjestu rada,
- ako zaposleni za čijim je radom prestala potreba u skladu sa Zakonom odbije da se radno angažuje na drugim poslovima i
- ako zaposleni za čijim je radom prestala potreba u skladu sa Zakonom odbije da se stručno osposobi, dokvalifikuje, prekvalifikuje, odnosno da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca.

Za vrijeme trajanja otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada pet sati nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

Zaposleni može prestati sa radom i prije isteka otkaznog roka na osnovu sporazuma sa Poslodavcom ili na zahtjev Poslodavca, s tim što mu pripada pravo na naknadu zarade i ostala prava iz radnog odnosa kao da je radio do isteka otkaznog roka.

IX PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 80

Poslodavac utvrđuje prestanak potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme zbog tehnoloških, restrukturalnih i ekonomskih promjena u skladu sa Zakonom.

Član 81

Prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, Poslodavac će primijeniti kriterijum - kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu.

Član 82

Kriterijum iz člana 81 ovog Kolektivnog ugovora primijenice se na jedinstven način na zaposlene raspoređene na radnom mjestu koje se ukida i na kome se smanjuje broj izvršilaca na osnovu akta o sistematizaciji poslodavca.

Član 83

Pri utvrđivanju kvaliteta obavljanja posla i doprinosa zaposlenog u radu primijenice se sledeća mjerila:

- stručno i kvalitetno izvršavanje poslova radnog mjesta,
- uredno i blagovremeno izvršavanje poslova,
- samostalnost i kreativnost u obavljanju poslova,
- stepen korišćenja radnog vremena i obim obavljenog posla i

Član 58

Pored slučajeva utvrđenih Zakonom, Poslodavac može zaposlenom izreći mjeru prestanka radnog odnosa, odnosno otkazati ugovor o radu i za sledeće povrede radnih obaveza:

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza,
- neopravdano odbijanje zaposlenog da izvrši obaveze predviđene Zakonom, kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.
- zloupotreba ovlašćenja sa težim posledicama po poslodavca,
- neopravdan izostanak 3 ili više radnih dana uzastopno odnosno 5 radnih dana u toku 3 meseca,
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca,
- neovlašćeno korišćenje i prisvajanje sredstava i materijala Poslodavca,
- nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- nesavjestan odnos prema imovini poslodavca ili pričinjavanje materijalne štete,
- angažovanje zaposlenog u toku rada radi obavljanja privatnih poslova za treća lica,
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva ili integriteta,
- uzimanje poklona, mita ili pribavljanje druge veće koristi u vezi sa radom,
- onemogućavanje zaposlenom da ostvari uvid u isprave i dokumenta koja su mu potrebna radi ostvarivanja njegovih prava po osnovu rada,
- sprečavanje izvršenja, ometanje ili odbijanje radnih naloga Poslodavca,
- ako je zaposleni došao na radno mjesto pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih supstanci ili je iste unio radi konzumiranja na radnom mjestu i u radno vrijeme,
- ako je zaposleni odbio da se podvrgne odgovarajućem testu za provjeru prisustva alkohola i drugih opojnih supstanci u organizmu,
- druge povrede radne obaveze koje imaju za posledicu prekršajnu ili drugu odgovornost Poslodavca ili odgovornih lica Poslodavca i
- u drugim slučajevima utvrđenim ugovorom o radu.

Član 59

Disciplinski postupak za utvrđivanje povrede radnih obaveza i izricanje disciplinskih mjera pokreće se i vodi u skladu sa odredbama Zakona i Kolektivnog ugovora.

Član 60

Disciplinski postupak pokreće nadležni organ poslodavca na osnovu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka ili saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Član 61

Disciplinski organ odbaciće zahtjev ako:

- nastupi zastarjelost za pokretanje disciplinskog postupka;
- je o istoj stvari već pokrenut drugi disciplinski postupak, ili je o toj pravnoj stvari već pravosnažno odlučeno.

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

Član 62