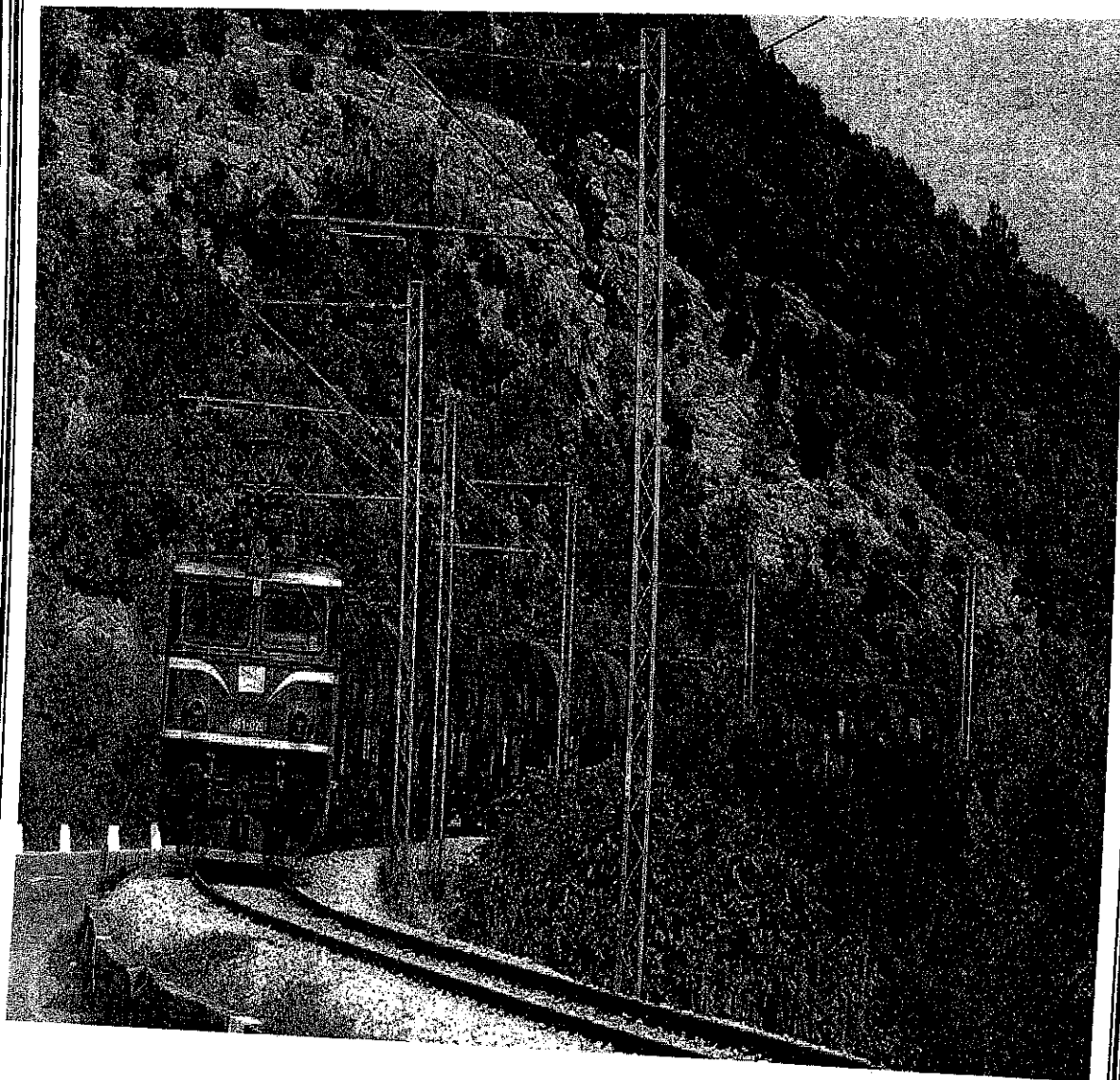


Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica  
broj 377  
Podgorica, 27.01 2015 god.

# KOLEKTIVNI UGOVOR (prečišćeni tekst)



Podgorica, oktobar 2014.godine

# **KOLEKTIVNI UGOVOR**

## **(prečišćeni tekst)**

Kolektivni ugovor AD MONTECARGO Podgorica od oktobra 2009.godine, Prve izmjene i dopune Kolektivnog ugovora od oktobra 2010.godine, Aneks Kolektivnog ugovora od jula 2011.godine, Aneks II Kolektivnog ugovora od januara 2012.godine, Aneks III Kolektivnog ugovora od maja 2013.godine, Aneks IV Kolektivnog ugovora od septembra 2013.godine, Aneks V Kolektivnog ugovora od septembra 2013.godine, Aneks VI Kolektivnog ugovora od oktobra 2013.godine, Aneks VII Kolektivnog ugovora od januara 2014.godine i Aneks VIII Kolektivnog ugovora od jula 2014.godine.

### **1. OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Ovim Kolektivnim ugovorom za Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) ureduju se prava, obaveze i odgovornosti iz oblasti rada i radnih odnosa Zaposlenih u Akcionarskom društvu "MONTECARGO" Podgorica (u daljem tekstu: Zaposleni) i Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica (u daljem tekstu: Poslodavac), međusobni odnosi potpisnika Kolektivnog ugovora, postupak zaključivanja Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za Zaposlene i Poslodavca, kao izraz slobodne volje ugovornih strana, saglasno zakonu.

#### **Član 2**

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno, osim ako za primjenu pojedinih odredbi nije potrebna odgovarajuća razrada u pravilnicima Poslodavca.

U postupku donošenja odgovarajućih akata Poslodavca, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti Zaposlenih, Poslodavac je dužan da zatraži mišljenje reprezentativnog sindikata.

Reprezentativni sindikat je dužan da, mišljenje iz stava 2 ovog člana, dostavi u roku od osam dana, u protivnom se smatra da je saglasan sa prijedlogom Poslodavca.

Pravilnici Poslodavca moraju biti u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

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

### Član 3

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora odnose se na sve Zaposlene kod Poslodavca, osim na organe Poslodavca u dijelu u kojem su njihova prava i obaveze utvrđene posebnim ugovorom i zakonom.

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

### Član 4

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i drugih propisa (Opšti kolektivni ugovor, odgovarajući akt zaštite na radu i dr.)

### Član 5

U slučaju statusnih promjena Društva, shodno zakonu (podjela, spajanje, izdvajanje, privatizacija, prodaja većinskog paketa akcija i sl.), kod novoformiranih pravnih subjekata, ne može se utvrditi manji obim prava i nepovoljniji uslovi rada za Zaposlene od prava i uslova utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

### Član 6

U ovom Kolektivnom ugovoru, ukoliko kontekst drugačije ne zahtijeva, sljedeći termini koji su napisani velikim početnim slovom, imaće značenja navedena u ovom članu:

- **Poslodavac**, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, je pravno lice – Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica, koje obavlja privrednu djelatnost - registrovano kod CRPS Podgorica i koje sa Zaposlenim zaključuje ugovor o radu i sl. u smislu zakona,
- **Zaposleni**, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, je fizičko lice koje je zasnovalo radni odnos kod Poslodavca, sa pravima i obavezama iz radnog odnosa shodno Ugovoru o radu i zakonu,
- **Radno iskustvo**, podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu u određenom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja,
- **Radnim mjestom** se smatra skup poslova predviđenih aktom o sistematizaciji,
- **Akt o sistematizaciji** je akt kojim se utvrđuju radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, radno iskustvo, vrsta i stepen stručne spreme, odnosno nivo obrazovanja i zanimanja i drugi posebni uslovi za rad na tom radnom mjestu,
- **Reprezentativni sindikat**, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, je sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i koja je kao takva registrovana kod nadležnog ministarstva,
- **Sindikalne organizacije** su Sindikalne organizacije Zaposlenih kod Poslodavca i koje su kao takve registrovane kod nadležnog ministarstva,

- **Predstavnik** (predsjednik) reprezentativnog sindikata ili druge sindikalne organizacije Zaposlenih kod Poslodavca, smatra se shodno aktima te sindikalne organizacije izabrani, odnosno imenovani član, koji istu predstavlja i istupa u ime i za račun te organizacije i
- **Specijalni propisi** - "**Lex specialis**" su zakoni, podzakonski akti, i pravilnici koji regulišu oblast željezničkog saobraćaja.

Osim ako kontekst ne nalaže drugačije, riječi koje označavaju jedninu podrazumijevaju i množinu i obratno.

## **Član 7**

Ovaj Kolektivni ugovor sastoji se od sljedećih djelova i to:

1. **Osnovne odredbe**
2. **Radno pravni dio, kojim se utvrđuju prava, obaveze i odgovornosti, a odnose se na:**
  - 2.1. Zasnivanje radnog odnosa
  - 2.2. Raspoređivanje Zaposlenih
  - 2.3. Pripravnici
  - 2.4. Radno vrijeme
  - 2.5. Odmori i odsustva
  - 2.6. Obrazovanje i stručno usavršavanje zaposlenih
  - 2.7. Zaštita privatnosti i dostojanstva zaposlenih i zabrana diskriminacije
  - 2.8. Odgovornost zaposlenih
  - 2.9. Sindikalne organizacije
  - 2.10. Pravo zaposlenih na štrajk
  - 2.11. Prestanak radnog odnosa zaposlenih
  - 2.12. Prestanak potrebe za radom zaposlenih
  - 2.13. Zaštita prava zaposlenih iz radnog odnosa
  - 2.14. Izdvajanje sredstava za stambene potrebe zaposlenih
3. **Zarade, uvećanje zarada, naknade zarada i druga primanja zaposlenih**
  - 3.1. Zarade
  - 3.2. Uvećanje zarada
  - 3.3. Naknade zarada
  - 3.4. Druga primanja zaposlenih
4. **Radni uslovi i zaštita na radu**
5. **Prava i obaveze ugovornih strana i način rješavanja sporova**
6. **Prelazne i završne odredbe**

Ovi naslovi služe isključivo u svrhe lakšeg upućivanja i ne treba ih uzimati u obzir prilikom tumačenja ovog Kolektivnog ugovora.

## 2. RADNO PRAVNI DIO

### 2.1. Zasnivanje radnog odnosa

#### Član 8

Prijavljivanje slobodnih radnih mjesta Poslodavac vrši na način i po postupku utvrđenim zakonom.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa za konkretno radno mjesto Poslodavac je dužan ispitati mogućnost popune tog radnog mjesta iz reda već zaposlenih.

Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto interno oglasi na oglasnoj tabli Društva prije prijavljivanja slobodnog radnog mjesta Zavodu za zapošljavanje radi njegove popune eventualnim prerasporedom zaposlenih kod Poslodavca.

Postupak sprovođenja internog oglasa i raspoređivanja zaposlenih po istom vrši se po postupku utvrđenom za sprovođenje javnog oglasa.

#### Član 9

Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i Poslodavca koji se zasniva Ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Ugovor o radu može se zaključiti sa licem koje ispunjava opšte i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktuelnom sistematizacijom.

Radni odnos zasniva se zaključivanjem Ugovora o radu.

Ugovor o radu zaključuju Zaposleni i Poslodavac.

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

Ugovor o radu je ugovor sačinjen shodno zakonu.

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

#### Član 10

Poslodavac će omogućiti stupanje na rad licu sa kojim je zaključio Ugovor o radu, a koje nije stupilo 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 1 ovog člana, odnosno, u roku od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Članom uže porodice smatraju se: bračni drug, đeca ( bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, braća i sestre.

Lice iz stava 1 ovog člana će na pogodan način, u roku od 24 sata od dana koji je bio predviđen Ugovorom o radu obavijestiti Poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen Ugovorom o radu.

#### **Član 11**

Prije stupanja na rad Poslodavac je dužan omogućiti Zaposlenom upoznavanje sa sadržajem ovog Kolektivnog ugovora i opštim aktima, kojima su uređena njegova prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, organizacijom rada, zaštitom na radu, opasnostima posla koji će obavljati, snadbjeti ga pravilnicima i uputstvima, ako je za njega propisano poučavanje, osposobiti ga za rad na način koji osigurava zaštitu života i zdravlja, a u skladu sa mogućnostima i potrebama rada osigurati mu školovanje i usavršavanje.

Poslodavac mora udovoljiti zahtjevu Zaposlenog koji traži uvid u sadržaj ovog Kolektivnog ugovora i pravilnika.

#### **Član 12**

Ugovor o radu zaključuje se u pisanoj formi i sadrži sljedeće odredbe:

- radno mjesto na koje se Zaposleni zapošljava, odnosno raspoređuje,
- datum zaključenja Ugovora o radu,
- datum stupanja Zaposlenog na rad,
- tačan naziv ugovornih strana, odnosno podatke o Zaposlenom i Poslodavcu,
- koeficijent radnog mjesta,
- podatke o zaradi, naknadi zarade i drugim primanjima Zaposlenog po osnovu rada,
- mogućnost raspoređivanja na drugo radno mjesto, u toku trajanju radnog odnosa, u skladu sa zakonom,
- dužina i raspored radnog vremena,
- trajanje godišnjeg odmora,
- za radni odnos na određeno vrijeme, datum prestanka Ugovora o radu,
- prava, obaveze i odgovornosti Zaposlenog na radu i u vezi sa radom,
- slučajevi i rokovi za otkazivanje Ugovora o radu zaključenog na neodređeno vrijeme,
- poslove sa posebnim uslovima rada,
- radnom mjestu od posebnog značaja i/ili sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima, ukoliko je kao takvo utvrđeno Aktom o sistematizaciji,
- trajanju pripravničkog staža i
- druge odredbe od značaja za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

### **Član 13**

Ugovor o radu zaključuje se po pravilu na neodređeno vrijeme.

Ako ugovorom o radu nije određeno vrijeme na koje je zaključen, smatra se da je zaključen na neodređeno vrijeme.

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

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

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

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

Zaposleni koji je zaključio Ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada dok ugovor traje, kao i Zaposleni koji je zaključio Ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

### **Član 14**

Ako je Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno članu 13 ovog Kolektivnog ugovora ili ako Zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio Ugovor o radu, smatra se da je Ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme ako Zaposleni pristane na takvo zaposlenje.

### **Član 15**

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

Kopiju prijave iz stava 1 ovog člana Poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči najkasnije u roku od 10 dana, od dana stupanja na rad.

### **Član 16**

Prije sklapanja Ugovora o radu s novim Zaposlenim, mora se utvrditi njegovo zdravstveno stanje upućivanjem na ljezarski pregled, a Zaposleni je dužan obavijestiti Poslodavca o bolesti ili drugoj okolnosti koja ga onemogućuje ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz Ugovora o radu ili koja ugrožava život ili zdravlje osoba s kojima u izvršenju Ugovora o radu, Zaposleni dolazi u dodir.

### **Član 17**

U slučaju statusne promjene, odnosno promjene Poslodavca, u skladu sa zakonom, Poslodavac sljedbenik preuzima od Poslodavca prethodnika zaposlene i dužan je da poštuje sva prava i obaveze zaposlenih iz Ugovora o radu koji važe na dan preuzimanja.

Poslodavac prethodnik dužan je da o preuzimanju iz stava 1 ovog člana pisano obavijesti Zaposlenog, najkasnije pet dana prije pruzimanja.

Poslodavac sljedbenik je dužan da sa Zaposlenim iz stava 1 ovog člana zaključi Ugovor o radu u roku od pet dana od dana preuzimanja.

Ugovor o radu iz stava 3 ovog člana ne može da sadrži manji obim prava za Zaposlenog od prava utvrđenih Ugovorom o radu kod Poslodavca prethodnika.

Zaposlenom koji odbije da zaključi Ugovor o radu ili se ne izjasni o prihvatanju zaključivanja Ugovora o radu u roku iz stava 3 ovog člana sa Poslodavcem sljedbenikom, Poslodavac prethodnik otkazuje Ugovor o radu.

### **Član 18**

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje Kolektivni ugovor prethodnika tri godine od dana promjene Poslodavca, osim ako prije isteka tog roka kod Poslodavca sljedbenika bude zaključen novi Kolektivni ugovor.

### **Član 19**

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

1. datumu promjene Poslodavca;
2. razlozima za promjenu Poslodavcu;
3. pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene Poslodavca na položaj zaposlenih i mjerama za njihovo ublažavanje.

Poslodavac prethodnik i Poslodavac sljedbenik dužni su da prije promjene Poslodavca, u saradnji sa Reprezentativnim sindikatom, preduzmu mjere u cilju ublažavanja eventualno negativnih socijalno-ekonomskih posljedica na položaj zaposlenih.

### **Član 20**

Poslodavac predhodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na Poslodavca sljedbenika pisanim putem obavijesti zaposlene čiji se Ugovori o radu prenose.

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



### **Član 21**

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

Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci.

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

### **Član 22**

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

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

## **2.2. Raspoređivanje zaposlenih**

### **Član 23**

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

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto saglasno Aktu o sistematizaciji.

### **Član 24**

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, Poslodavac i Zaposleni mogu ponuditi Aneks ugovora o radu i u sljedećim slučajevima:

- transformacija Ugovora o radu sa određenog na neodređenog 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 stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja,
- 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 ovim Kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu i Ugovorom o radu.

## Član 25

U slučaju potrebe, u procesu i organizaciji rada, Zaposleni za vrijeme trajanja radnog odnosa može biti raspoređen na drugo radno mjesto, koje odgovara njegovom stepenu školske - stručne spreme, određene vrste zanimanja, znanju i sposobnostima.

Potreba raspoređivanja na drugo radno mjesto može postojati u slučajevima:

- uvođenja nove i usavršavanja postojeće organizacije rada,
- ukidanja radnog mjesta na koje je Zaposleni do tada bio raspoređen,
- raspoređivanja viška zaposlenih,
- smanjenja ili povećanja obima rada na pojedinim radnim mjestima,
- ocjene (ljekarskog izvještaja) da Zaposleni za određene poslove nije zdravstveno sposoban,
- zbog invalidnosti, neposredne opasnosti od invalidnosti, izmjene radne sposobnosti ili gubitka posebnih zdravstvenih uslova za rad,
- zbog gubitka prava na polaganje periodičnog ispita u tekućoj godini i
- zbog zabrane obavljanja poslova po posebnim propisima.

## Član 26

Izuzetno, privremeni raspored na rad za čije obavljanje se zahtijeva niži stepen stručne spreme od one koju Zaposleni ima, bez izmjene Ugovora o radu, pored slučajeva utvrđenih zakonom, može se vršiti i u slučaju:

- više sile koja je nastala ili neposredno predstoji (zemljotres, požar ili druge elementarne nepogode),
- sprečavanja kvarenja sirovina i materijala,
- spašavanja sredstava za rad,
- otklanjanja posljedica vanrednog događaja,
- otklanjanja smetnji i zastoja u željezničkom saobraćaju,
- angažovanja usljed povećanog obima posla,
- privremene zamjene iznenada odsutnog Zaposlenog i
- kada Zaposleni zbog primjene propisa, o bezbjednosti u saobraćaju ne može obavljati svoje poslove.

Raspored na poslove iz stava 1 alineja 1,2,3,4 i 5 ovog člana će trajati dok traju izuzetne okolnosti, a u slučajevima iz stava 1 alineja 6,7 i 8 ovog člana, najduže tri mjeseca.

Privremeni raspored na niže radno mjesto u slučaju zamjene iznenada odsutnog Zaposlenog u smislu stava 1 alineja 7, ovog člana, može trajati duže od tri mjeseca samo uz saglasnost Zaposlenog.

Zaposlenom iz stava 1 ovog člana pripada zarada koju je ostvarivao na radnom mjestu na kojem je do tada radio, ako je to za njega povoljnije.

Odluku o rasporedu iz stava 1 ovog člana donosi Izvršni direktor ili drugi Zaposleni po ovlaštenju Izvršnog direktora.

### **Član 27**

U slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, Zaposleni može biti raspoređen na rad iz jednog mjesta u drugo kod Poslodavca, u skladu sa zakonom.

Izuzetno, u slučajevima potrebe procesa i organizacije rada, Zaposleni može biti raspoređen na rad iz jednog mjesta u drugo kod Poslodavca, samo uz njegovu saglasnost pod uslovima:

- da takav raspored odgovara stepenu stručne spreme, znanju i sposobnostima Zaposlenog i
- da Poslodavac nadoknađuje troškove prevoza ili da postoji drugi javni prevoz za uredan dolazak na rad i povratak sa rada.

O raspoređivanju u smislu stava 1 ovog člana Izvršni direktor, odnosno ovlašćeni Zaposleni donosi rješenje.

### **Član 28**

Poslodavac i Zaposleni mogu ponuditi izmjene ugovorenih uslova rada ( Aneks ugovora o radu ) u slučajevima predviđenim Zakonom o radu.

### **Član 29**

Zaposleni je dužan da u toku radnog vremena, osim poslova svog radnog mjesta, obavlja i druge poslove u okviru stepena školske - stručne spreme, odnosno sposobnosti, po nalogu neposrednog rukovodioca, izuzev poslova radnog mjesta za koje je potrebno imati položen stručni ispit, odnosno zdravstvenu grupu, a Zaposleni ga nema.

### **Član 30**

Ako Poslodavac ocijeni da Zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti ili ne ostvaruje predviđene rezultate rada, može donijeti odluku kojom se Zaposleni raspoređuje na drugo radno mjesto koje odgovara njegovom znanju i sposobnostima.

### **Član 31**

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

Zaposleni iz stava 1 ovog člana zaključuje Ugovor o radu sa drugim Poslodavcem prije stupanja na rad kod tog Poslodavca.

## **2.3. Pripravnici**

### **Član 32**

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

### **Član 33**

Sa pripravnikom Poslodavac zaključuje Ugovor o radu na određeno vrijeme.

### **Član 34**

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

- devet mjeseci za lice sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju: šesti referentni nivo Okvira kvalifikacija - kvalifikacija visokog obrazovanja obima 180 CSPK; sedmi referentni nivo Okvira kvalifikacija - kvalifikacija visokog obrazovanja obima 240 CSPK (180+60), 300 CSPK, 360 CSPK i kvalifikacija stečena u skladu sa propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine, odnosno kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme;
- šest mjeseci za ostala lica.

Pripravnički rad se ne računa u vrijeme trajanja Ugovora o radu na određeno vrijeme shodno članu 25 Zakona o radu.

### **Član 35**

Za Zaposlene - pripravnike, koji se osposobljavaju za obavljanje poslova neposredno vezanih za bezbjednost željezničkog saobraćaja, dužina trajanja i način sprovođenja pripravničkog staža, utvrđen je Zakonom o bezbjednosti, organizaciji i efikasnosti željezničkog prevoza i drugim propisima koji imaju tretman "Lex specialis".

### **Član 36**

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

### **Član 37**

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

### **Član 38**

Mentor mora imati najmanje isti stepen školske - stručne spreme i zvanja kao i pripravnik, koji se osposobljava, te najmanje pet godina radnog iskustva.

### **Član 39**

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

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

Pripravnik, koji se osposobljava za rad na radna mjesta neposredno vezena za bezbjednost željezničkog saobraćaja, nakon obavljenog pripravničkog staža shodno specijalnim propisima, polaže stručni ispit na način i po postupku koji je utvrđen Zakonom o bezbjednosti, organizaciji i efikasnosti željezničkog prevoza i propisima koji imaju tretman "Lex specialis".

### **Član 40**

O položenom pripravničkom ispitu, osim za zanimanja neposredno vezana za bezbjednost željezničkog saobraćaja, Poslodavac izdaje uvjerenje, u roku od pet dana.

## **2.4. Radno vrijeme**

### **Član 41**

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

Puno radno vrijeme može biti utvrđeno kao:

- jednokratno,
- dvokratno i
- u smjenama (turnusu).

Puno radno vrijeme iznosi osam sati dnevno i ne može biti predviđeno u manjem trajanju ukoliko se ne radi o dvokratnom radnom vremenu ili za pojedina radna mjesta, utvrđenom skraćenom radnom vremenu.

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

Radno vrijeme i trajanje smjena za mašinsko osoblje definisano je odredbama Zakona o bezbjednosti, organizaciji i efikasnosti željezničkog prevoza.

Mjesečni raspored radnog vremena na pojedine dane u mjesecu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora uređuje se odlukom Poslodavca u skladu sa potrebama procesa rada.

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

#### Član 42

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

- radi obaveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju do četiri sata,
- radi periodičnog redovnog i vanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita, u trajanju do osam sati,
- radi periodičnog redovnog i vanrednog zdravstvenog pregleda, u trajanju do osam sati, izuzev u slučaju da je zaposleni upućen na vanredni pregled zbog uživanja alkohola ili opojnih droga,
- radi prekida i zastoja u radu u slučajevima utvrđenim zakonom,
- radi predviđene pauze u toku rada,
- radi učešća u radu radnih tijela i organa Poslodavca,
- radi učešća u radu sindikalne organizacije i
- drugim radnim aktivnostima vezanim za djelatnost Poslodavca, u trajanju za vrijeme kao da je na radu.

#### Član 43

Radno vrijeme Zaposlenog - mašinsko osoblje čini i vrijeme u obavljanju sljedećih poslova:

- rad na pripremi i raspredi vučnog vozila,
- rad na vučnom vozilu,
- rad na manevri,
- vrijeme pratnje vučnog vozila,
- planirana reži vožnja,
- vrijeme prekida do dva sata tokom trajanja smjene,
- vrijeme od javljanja na rad po rasporedu do stvarnog početka rada, kod kašnjenja planiranog voza,
- vrijeme provedeno u obaveznoj rezervi i
- u slučaju otkaza voza vrijeme predviđenog trajanja smjene, a za koje je mašinsko osoblje na raspolaganju nadzorniku lokomotiva, izuzev trajanja smjene koja započinje iz obrtne jedinice, ako je u obrtnoj jedinici predviđen odmor.

Pod radnim vremenom koje se ne planira, ali se vodi kao radno vrijeme, čini i vrijeme provedeno:

- na čekanju zamjene nakon isteka smjene,
- vrijeme putovanja u reži vožnji po odrađenoj smjeni i
- vrijeme primanja i predaje posla izvršnog osoblja kod kojih je primanje i predaja posla propisano.

#### Član 44

Radno vrijeme Zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla.

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

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

- da se voz ili vučno vozilo dovede u krajnju stanicu, odnosno jedinicu,
- da se spriječi kvarenje sirovina ili materijala ili otkloni kvar na sredstvima za rad,
- da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo materijalnu štetu u procesu rada,
- da se u procesu rada, koji neprekidno traje, zamijeni iznenada odsutni Zaposleni i
- da se preduzmu neodložne mjere za bezbjednost i urednost željezničkog saobraćaja.

Prekovremeni rad se uvodi pisanom odlukom Poslodavca, prije odrađivanja tog rada.

Poslodavac može prekovremeni rad uvesti i usmenim putem, s tim što je dužan da pisanu odluku o tome uruči Zaposlenom najkasnije u roku od tri dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

#### **Član 45**

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

Ukoliko Poslodavac propusti da obavijesti inspekciju rada o uvođenju prekovremenog rada to može učiniti sindikalna organizacija.

#### **Član 46**

Rad Zaposlenog u vremenu između 22 i šest sati sljedećeg dana, smatra se noćnim radom.

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

Zaposleni koji obavlja poslove vezane za bezbjednost željezničkog saobraćaja ne može raditi više od dvije noći uzastopno.

U smislu stava 3 ovog člana smatra se da je Zaposleni radio noću, ako je u noćnoj smjeni započeo sa radom prije četiri sata ujutro ili ako je završio rad poslije 24 sata noću.

#### **Član 47**

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

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

Obračun i isplata prekovremenog rada vršiće se najkasnije tromjesečno.

#### **Član 48**

Rad u smjenama - turnusu obavlja se na radnim mjestima u radnim jedinicama gdje je neophodno obezbijediti neprekidan ( kontinuiran ) rad.

Rad u turnusu čini radno vrijeme koje se sastoji od rasporeda:

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

Rad u turnusu ne može trajati više od 12 sati neprekidno.

#### **Član 49**

Na osnovu odluke Poslodavca, zbog potrebe procesa rada, Zaposlenom se može odrediti „pripravnost kod kuće“ ( dežurstvo ).

Sati provedeni po osnovu odluke o „pripravnosti kod kuće“ ne ulaze u efektivno radno vrijeme.

Rješenje o odredjivanju ” pripravnosti kod kuće” donosi izvršni direktor ili drugo od njega ovlašćeno lice.

### **2.5. Odmori i odsustva**

#### **Član 50**

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

#### **Član 51**

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

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

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

Odmor ne smije biti određen u prva dva sata nakon početka rada, niti u zadnja dva sata prije završetka rada.

Odmor u toku smjene ne može se prenositi van propisanog vremena, niti koristiti u djelovima.

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

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



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

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

#### **Član 52**

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

#### **Član 53**

Odmor mašinskog osoblja u domicilnoj jedinici između dvije uzastopne smjene iznosi dvostruki broj sati ostvarenih na radu u toku prethodne smjene, a najmanje 12 sati neprekidno.

Odmor mašinskog osoblja u obrtnoj jedinici iznosi najmanje šest sati neprekidno.

Ako se rad mašinskog osoblja od polaska do povratka u domicilnu jedinicu može izvršiti u trajanju jedne smjene, odmor mašinskog osoblja u obrtnoj jedinici nije obavezan.

#### **Član 54**

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

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

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

#### **Član 55**

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

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

Odluku o korišćenju godišnjeg odmora donosi Poslodavac na prijedlog šefa radne jedinice u kojoj Zaposleni radi, a u skladu sa planom korišćenja godišnjih odmora.

#### **Član 56**

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 20 radnih dana, uvećan po osnovu kriterijuma utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni mlađji od 18 godina života, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu.

Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada kod Poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, plaćeno odsustvo, porodijsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.

#### **Član 57**

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

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

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

#### **Član 58**

Pored utvrđene dužine trajanja godišnjeg odmora od najmanje 20 radnih dana, godišnji odmor se uvećava po osnovu:

- složenosti poslova,
- uslova rada,
- dužine radnog staža i
- posebnih socijalnih i zdravstvenih uslova.

#### **Član 59**

Po osnovu složenosti poslova radnog mjesta godišnji odmor se uvećava za :

- složene poslove ..... 3 radna dana i
- manje složene poslove ..... 2 radna dana.

Složenim poslovima smatraju se poslovi za koje je predviđeno visoko obrazovanje i viša stručna sprema, a svi ostali poslovi spadaju u manje složene poslove.

#### **Član 60**

Po osnovu uslova rada godišnji odmor se uvećava za:

- teške uslove rada ..... 3 radna dana i
- manje teške uslove rada ..... 2 radna dana.

Teškim uslovima rada smatraju se uslovi u kojima se rad obavlja u smjenama i turnusu, kao i rad na otvorenom prostoru uz intenzivno fizičko naprezanje.

Manje teškim uslovima rada smatraju se uslovi u kojima se rad obavlja u zatvorenom prostoru bez uticaja vlage, buke, vibracija i slično.

### **Član 61**

Po osnovu dužine radnog staža, godišnji odmor se uvećava:

- od 5 do 15 godina - 1 radni dan,
- od 15 do 25 godina - 2 radna dana,
- od 25 do 35 godina – 3 radna dana,
- preko 35 godina - 5 radnih dana.

### **Član 62**

Po osnovu socijalnih uslova godišnji odmor se uvećava :

- samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - 2 radna dana.

### **Član 63**

Po osnovu zdravstvenog stanja godišnji odmor se uvećava:

- licu sa invaliditetom – 3 radna dana,
- roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju – 3 radna dana.

### **Član 64**

U zavisnosti od potreba procesa rada Poslodavac, na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa Zaposlenim.

Poslodavac je dužan da rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi Zaposlenom najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost Zaposlenog.

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

### **Član 65**

Godišnji odmor koristi se po pravilu odjednom ili zbog potrebe Poslodavca ili zahtijeva Zaposlenog u dva dijela.

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

Poslodavac je obavezan omogućiti korišćenje neiskorišćenog dijela godišnjeg odmora do 30. juna naredne godine.

Ako Zaposleni nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora u kalendarskoj godini zbog: odsustva sa rada po propisima o zdravstveno osiguranju, korišćenja porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

## **Član 66**

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine u slučajevima:

- sklapanja braka - dva radna dana,
- rođenja djeteta - dva radna dana,
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana,
- teške bolesti člana uže porodice - pet radnih dana,
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 60 Opšteg kolektivnog ugovora - pet radnih dana,
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan i
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 alineja 6 i 7 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

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

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

Poslodavac vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo."

## **Član 67**

U slučaju vanrednog događaja - udesa, sa smrtnom posljedicom po treća lica, Zaposlenim - mašinsko osoblje, koji su bili „posada“ voza kod kojeg je na pruzi došlo do vanrednog događaja, pripada pet radnih dana plaćenog odsustva.

Ako se u slučaju iz stava 1 ovog člana protiv Zaposlenog – mašinsko osoblje vodi postupak pred nadležnim organom, pa pravosnažno bude oslobođen krivice, eventualne troškove postupka snosi Poslodavac.

### **Član 68**

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

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti,
- liječenja o sopstvenom trošku i
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja,
- kada postoji saglasnost Poslodavca i Zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, ovim kolektivnim ugovorom odnosno ugovorom o radu.

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

Ako je Poslodavac odobrio Zaposlenom korišćenje neplaćenog odsustva u trajanju dužem od 90 radnih dana, može na upražnjeno radno mjesto izvršiti prijem drugog lica na određeno vrijeme, do povratka Zaposlenog sa korišćenja odsustva iz stava 1 ovog člana.

Za vrijeme odsustvovanje sa rada u smislu stava 1 ovog člana, Zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz i po osnovu rada mu miruju.

Doprinos za zdravstvenu zaštitu iz stava 4 ovog člana uplaćuje Poslodavac.

### **Član 69**

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

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

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

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

## 2.6. Obrazovanje i stručno usavršavanje zaposlenih

### Član 70

Zaposleni ima pravo na školovanje - obrazovanje i stručno usavršavanje, zbog potrebe procesa rada i svojih ličnih interesa.

Poslodavac može uputiti Zaposlenog na školovanje - obrazovanje i stručno usavršavanje samo u skladu sa Programom školovanja - obrazovanja i stručnog usavršavanja, koji donosi Poslodavac uz predhodne konsultacije sa Reprezentativnim sindikatom.

Pravo na školovanje - obrazovanje, stručno usavršavanje i sl. bliže se uređuje posebnim pravilnikom.

### Član 71

Ukoliko Poslodavac uputi Zaposlenog na školovanje, doškolovanje ili prekvalifikaciju iz rada, koje je organizovano tokom redovnog radnog vremena, u tom slučaju se vrijeme školovanja, doškolovanja ili prekvalifikacije računa u puno radno vrijeme i Zaposleni ostvaruje pravo na naknadu zarade kao da je na radu, pod uslovom da redovno prisustvuje školovanju.

Ako se Zaposleni upućuje na školovanje bez mogućnosti svakodnevnog povratka u mjesto boravka, odnosno prebivališta, Poslodavac mu je dužan obezbijediti smještaj, u kojem slučaju Zaposleni ima pravo na dnevnicu u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

Ukoliko se školovanje po programu vrši uz rad, u tom slučaju Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada, uz nadoknadu, u trajanju, kako slijedi:

- za svaki ispit u okviru SSS..... 1 radni dan
- za završni ispit SSS..... 2 radna dana
- za svaki ispit na VŠS i VSS ..... 2 radna dana
- za polaganje diplomskog ispita na VŠS, VSS,  
za magistraturu, doktorat, državni i pravosudni ispit..... 5 radnih dana
- za polaganje stručnog ispita na željeznici..... 5 radnih dana.

### Član 72

Zaposlenom koji se obrazuje za potrebe Poslodavca shodno utvrdjenom Programu i sprovedenoj proceduri saglasno pravilniku, pripada naknada troškova za: upisninu, školarinu i dnevnice.

Ukoliko Zaposleni nije u predviđenom redovnom roku, iz neopravdanih razloga, završio školovanje na koje je upućen, dužan je da nadoknadi Poslodavcu troškove na ime školovanja.

### Član 73

Poslodavac može omogućiti Zaposlenim učestvovanje na stručnim seminarima ili drugim sličnim oblicima obrazovanja i usavršavanja, koji su vezani za domen rada i djelatnost Poslodavca.

Poslodavac može primiti na stručnu obuku i praksu učenike i studente iz obrazovnih ustanova koje školuju kadar za željeznička zanimanja, odnosno za zanimanja iz osnovne djelatnosti Poslodavca.

## 2.7. Zaštita privatnosti i dostojanstva zaposlenih i zabrana diskriminacije

### Član 74

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o Zaposlenima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada.

Prikupljaju se i obrađuju sljedeći podaci:

- ime i prezime Zaposlenog,
- jedinstveni matični broj građana ( JMBG ),
- broj lične karte,
- pol,
- dan, mjesec i godina rođenja,
- mjesto i opština rođenja,
- bračno stanje,
- broj članova porodice,
- prebivalište i adresa,
- vozački ispit,
- broj telefona na radnom mjestu i kod kuće,
- mjesto rada,
- zanimanje,
- školska sprema,
- stručno obrazovanje,
- stručna sprema za obavljanje određenih poslova,
- radno mjesto na kojem Zaposleni radi,
- radni staž do zaposlenja kod Poslodavca,
- radni staž kod Poslodavca,
- beneficirani radni staž,
- umanjena radna sposobnost,
- znanje stranog jezika,
- da li je Ugovor o radu sklopljen na neodređeno ili određeno radno vrijeme,
- datum zasnivanja radnog odnosa,
- radno mjesto vezano uz pravo na solidarnost i
- datum početka prava na solidarnost.

Prikupljaju se i obrađuju i oni podaci o Zaposlenom čije je vođenje propisano zakonom ili posebnim propisom radi ostvarivanja prava na rad i po osnovu rada.

### **Član 75**

Poslodavac će posebno ovlastiti osobu koja smije podatke o Zaposlenima prikupljati, koristiti i dostavljati trećim licima, uz pismenu saglasnost Zaposlenog.

O prikupljanju, obrađivanju, korišćenju i dostavljanju podataka o Zaposlenim trećim licima, Poslodavac će donijeti odluku uz prethodnu saglasnost Reprezentativnog sindikata.

### **Član 76**

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo Zaposlenog za vrijeme obavljanja posla, tako da mu osigura uslove rada u kojima neće biti izložen neposrednoj ili posrednoj diskriminaciji, odnosno uznemiravanju. Ova zaštita uključuje i preduzimanje preventivnih mjera.

Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje prema Zaposlenom prouzrokovano nekim od radnji iz člana 77 ovog Kolektivnog ugovora, a ima za cilj i stvarno predstavlja povredu dostojanstva Zaposlenog, te uzrokuje strah ili neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

### **Član 77**

Uznemiravanje u toku rada i u vezi sa radom smatra se posebno:

- upotreba nepriličnih izraza i tona u ophođenju,
- zahtjevi za obavljanjem poslova, koji nijesu poslovi za obavljanje kojih je sklopljen ugovor o radu, a kojima se Zaposleni stavlja u ponižavajući položaj,
- uznemiravajući telefonski pozivi i
- nedolični prijedlozi polne i druge prirode.

Zaštitom od uznemiravanja obuhvaćeni su svi Zaposleni kod Poslodavca od svojih nadređenih rukovodioca i saradnika sa kojima Zaposleni dolazi u dodir u toku rada i u vezi sa radom.

Postupak utvrđivanja uznemiravanja povjerljive je prirode. Postupak i mjere za zaštitu dostojanstva Zaposlenog sprovode se u skladu sa posebnim pravilnikom i odredbama zakona.

Zaposleni radi zastupanja nastale situacije može se obratiti Izvršnom direktoru i Sindikalnoj odrganizaciji ili pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

## **2.8. Odgovornost zaposlenih**

### **Član 78**

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

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



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

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

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline uređuju se ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i Ugovorom o radu.

#### **Član 79**

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

- novčana kazna i
- prestanak radnog odnosa.

Novčana kazna može se izreći za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i Ugovorom o radu u visini do 20% mjesečne zarade Zaposlenom ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jedan do tri mjeseca.

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

#### **Član 80**

Odluku o izrečenoj mjeri, za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca u skladu sa pravilnikom.

Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.

Protiv konačne odluke, Zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

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

#### **Član 81**

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

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

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

## Član 82

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

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

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

## Član 83

Zaposleni će privremeno biti udaljen sa rada ako je:

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

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

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

## Član 84

Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 1/3, a ako izdržava porodicu u visini 1/2 mjesečne zarade, koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.

Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.

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

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

Zaposlenom za vrijeme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade primljene na osnovu stava 1 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječni porast zarada Zaposlenih kod Poslodavca, za vrijeme u kojem mu je pripadala naknada i to:

- ako je krivični postupak obustavljen pravosnažnom sudskom odlukom ili ako je pravosnažnom odlukom suda oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti i
- ako je oslobođen od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povrede radne obaveze obustavi.

### **Član 85**

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

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

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

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

### **Član 86**

Posebnim pravilnikom kod Poslodavca urediće se na precizan način oblast disciplinske i materijalne odgovornosti zaposlenih.

## **2.9. Sindikalne organizacije**

### **Član 87**

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

### **Član 88**

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

Sindikalne organizacije zaposlenih kod Poslodavca upisuju se Registar sindikalnih organizacija koje vodi nadležno Ministarstvo.

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

### **Član 89**

Reprezentativni sindikat u smislu zakona i ovog Kolektivnog ugovora je Sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i koja je kao takva registrovana kod nadležnog Ministarstva.

Mjerodavni broj članova sindikalne organizacije je onaj za koji Poslodavac obustavlja sindikalnu članarinu prilikom isplate zarade.

### **Član 90**

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

Reprezentativni sindikat samostalno odlučuje o načinu njegovog zastupanja kod Poslodavca i isto uređuje svojim aktima.

### **Član 91**

Poslodavac informiše Reprezentativni sindikat, najmanje jednom godišnje o:

- rezultatima poslovanja,
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada,
- mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih,
- uvođenju nove tehnologije rada i organizacionim promjenama,
- rasporedu radnog vremena, noćnom i prekovremenom radu,
- donošenju Programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i Programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i
- vremenu i načinu isplate zarada.

U slučaju restrukturalnih promjena u smislu zakona, Poslodavac predhodnik i Poslodavac sljedbenik dužni su da, prije promjene Poslodavca, obavijeste Reprezentativni sindikat kod Poslodavca o:

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

### **Član 92**

Poslodavac je dužan da zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

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

Predstavnik Sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja sindikalnih aktivnosti u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade predstavniku Sindikalne organizacije, čije odsustvo sa rada nije u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom iz stava 3 ovog člana.

Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana Sindikalne organizacije u slučajevima iz stava 3 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

### **Član 93**

Ugovorne strane su saglasne da se Reprezentativnom sindikatu obezbijede sljedeći uslovi za rad i djelovanje:

- pravo za korišćenje prostorija Poslodavca (kancelarija opremljena tehničkim sredstvima za rad),
- pravo da u koordinaciji i uz saglasnost Poslodavca odlučuje o stručno - tehničkim poslovima za svoje potrebe, koji eventualni novčani izdaci idu na teret Poslodavca,
- pravo da Reprezentativni sindikat i ostale sindikalne organizacije samostalno upravljaju sindikalnim fondovima,
- pravo na nepovredljivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora i
- pravo na pristup medijima.

### **Član 94**

Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod Poslodavca.

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

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

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

### **Član 95**

Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalnu aktivnost na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja Poslodavca.

Poslodavac ne može staviti u povoljniji ili nepovoljniji položaj predstavnika Sindikalne organizacije zbog članstva u Sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

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

### **Član 96**

Ugovorne strane su saglasne da predstavnik Reprezentativnog sindikata može obavljati funkciju i profesionalno.

O profesionalnom obavljanju funkcije predstavnika Reprezentativnog sindikata i drugih prava i obaveza u vezi sa radom na toj funkciji, zaključuje se poseban Sporazum između Poslodavca i predstavnika Reprezentativnog sindikata.

### **Član 97**

Radi pomoći sindikalnim organizacijama u obavljanju i izvršavanju osnovnih programskih obaveza, Poslodavac izdvaja 0,2% mjesečno na obračunate bruto zarade koji procenat se dijeli sindikalnim organizacijama srazmjerno broju članova.

Statutom sindikalne organizacije će biti uređen postupak i način usmjeravanja i korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana.

Sindikalna organizacija je dužna da Poslodavcu podnosi godišnji izvještaj o potrošnji finansijskih sredstava, koja su joj po ovom osnovu opredijeljena.

### **Član 98**

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

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

Poslodavac je obavezan da sredstva, koja Zaposleni članovi Sindikalne organizacije, izdvajaju od neto zarade, kao sindikalnu članarinu, uplaćuju na žiro račun Sindikalne organizacije čiji su članovi, danom isplate zarada.

## **2.10. Pravo zaposlenih na štrajk**

### **Član 99**

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

### **Član 100**

Štrajk se može organizovati kod Poslodavca kao cjeline ili u pojedinoj radnoj jedinici Poslodavca.

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

### **Član 101**

Sa Poslodavcem pregovara i štrajkom rukovodi štrajkački odbor, čiji članovi ne mogu biti raspoređeni na rad za vrijeme štrajka.

### **Član 102**

Na prijedlog Poslodavca, Sindikalna organizacija i Poslodavac, sporazumno utvrđuju poslove koji se ne mogu prekidati za vrijeme štrajka.

Najkasnije na dan najave štrajka Sindikalna organizacija je dužna objaviti Sporazum o poslovima na kojima se rad ne može prekidati za vrijeme štrajka.

Sporazum iz stava 1 ovog člana sadrži naročito, odredbe o poslovima i broju zaposlenih koji su dužni da rade za vrijeme štrajka radi osiguranja minimuma procesa rada.

### **Član 103**

Učešće zaposlenih u štrajku organizovanom u skladu sa odredbama Zakona o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom ne predstavlja povredu radne obaveze.

Zaposleni zbog učešća u štrajku organizovanom u skladu sa odredbama Zakona o štrajku i ovim Kolektivnim ugovorom ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih kod Poslodavca.

Poslodavac ne smije tokom štrajka zapošljavati druge zaposlene umjesto štrajkača.

### **Član 104**

Zaposleni koji ne poštuje odredbe Zakona o štrajku, odredbe ovog Kolektivnog ugovora i pravila Sindikalne organizacije o štrajku, neće imati zaštitu Sindikalne organizacije ako Poslodavac pokrene postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti.

### **Član 105**

U svemu, što nije regulisano ovim Kolektivnim ugovorom vezano za štrajk, primjenjuju se neposredno odredbe Zakona o štrajku.

## **2.11. Prestanak radnog odnosa zaposlenih**

### **Član 106**

Zaposlenom prestaje radni odnos:

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

### **Član 107**

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

- kad navršši 67 godina života i nje manje 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije ne sporazumiju - danom dostavljanja konačne odluke Zaposlenom,

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

#### **Član 108**

Zaposleni koji navrši 67 godina života i ima najmanje 15 godina staža osiguranja može da nastavi da radi, ako je to neophodno za obavljanje odredjenog posla do završetka tog posla, na osnovu pisane odluke nadležnog organa Poslodavca.

Zaposleni može da nastavi da radi i poslije navršenih 67 godina života, ako nije navršio 15 godina staža osiguranja, do ispunjenja tog uslova.

#### **Član 109**

Radni odnos prestaje sporazumom Poslodavca i Zaposlenog.

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

U slučaju sporazumog prestanka radnog odnosa, Poslodavac može Zaposlenom isplatiti otpremninu.

#### **Član 110**

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

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

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

#### **Član 111**

Poslodavac može otkazati Ugovor o radu Zaposlenom ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost Zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe Poslodavca, pod uslovima i na način utvrdjen zakonom.

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



## Član 112

Pored razloga utvrđenih zakonom, Poslodavac može otkazati Ugovor o radu Zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) 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 suprotno aktu Poslodavca sa kojim je Zaposleni prethodno upoznat;
- 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 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;
- 10) ako Zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i
- 11) u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno ovim kolektivnim ugovorom.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 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.

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana Poslodavac može otkazati Ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

## **2.12. Prestanak potrebe za radom zaposlenih**

### **Član 113**

Ukoliko Poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme i to za najmanje:

- 1) 10% zaposlenih ako je u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 100 a najviše 300 zaposlenih i
- 2) 30 zaposlenih ako je u radnom odnosu kod Poslodavca preko 300 zaposlenih dužan je da o tome odmah, pisano obavijesti Reprezentativni sindikat i Zavod za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod).

Obavještenje iz stava 1 ovog člana dužan je da dostavi i Poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 zaposlenih u periodu od 90 dana, bez obzira na ukupan broj zaposlenih.

Obavještenje iz stava 1 ovog člana sadrži:

- 1) razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih,
- 2) broj i kategoriju zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme,
- 3) kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- 4) broj i kategoriju zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- 5) period u kome će se sprovesti mjere za zapošljavanje shodno zakonu i
- 6) kriterijume za izračunavanje visine otpremnine.

Ako Poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme u broju manjem od cenzusa utvrđenog u stavu 1 i 2 ovog člana dužan je da o tome pisano obavijesti te zaposlene, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

Reprezentativni sindikat i Zavod dostavljaju Poslodavcu svoje mišljenje u vezi obavještenja iz stava 1 ovog člana u roku od 15 dana od dana dobijanja tog obavještenja.

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

### **Član 114**

Ugovorne strane su saglasne da se za slučaj privatizacije, prestanak potrebe za radom zaposlenih (tehnološki višak) utvrđuje u skladu sa Ugovorom o prodaji akcija, a broj zaposlenih kod Poslodavca ne može biti manji od 230, u odnosu na broj zaposlenih koji imaju Ugovor o radu sa Poslodavcem na dan potpisivanja Ugovora o prodaji akcija, u naredne tri godine.

### **Član 115**

Nakon pribavljenog mišljenja Reprezentativnog sindikata i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Poslodavac donosi Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Program iz stava 1 ovog člana sadrži:

- razlog prestanka potrebe za radom zaposlenih,
- kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- ukupan broj zaposlenih,
- broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i poslove koje obavljaju i
- mjere za zapošljavanje: raspored na druge poslove kod istog Poslodavca u stepenu stručne spreme Zaposlenog, raspored kod drugog Poslodavca u stepenu stručne spreme Zaposlenog, uz njegovu saglasnost, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog Poslodavca i druge mjere u skladu sa Kolektivnim ugovorom ili Ugovorom o radu.

Program iz stava 1 ovog člana donosi Odbor direktora Poslodavca.

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

### **Član 116**

Poslodavac, po osnovu prijedloga - izvještaja direktora sektora, rukovodioca službe i šefa radne jedinice, sačinjenih shodno kriterijumima iz člana 118 ovog Kolektivnog ugovora, utvrđuje spisak zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i to sa podacima kako slijedi:

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

Spisak iz stava 1 ovog člana utvrđuje Izvršni direktor ili drugo ovlašćeno lice.

### **Član 117**

Ukoliko je kod Poslodavca na određenim radnim mjestima došlo do smanjenja broja izvršilaca, usvajanjem novog Akta o sistematizaciji, vršit će se bodovanje po kriterijumima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

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

### **Član 118**

Prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, Poslodavac, odnosno šef radne jedinice u kojoj se Zaposleni nalazi na radu, ocjenjuje rezultate rada zaposlenih ostvarene za period od posljednje dvije godine dana rada, po osnovu:

- kvaliteta obavljanja posla i
- doprinosa u radu.

Kvalitet obavljanja posla utvrđuje se na osnovu rezultata rada:

- za kvalitetno i blagovremeno obavljanje posla.....od 5 do 20 bodova,

Doprinos u radu utvrđuje se na osnovu:

- uredan dolazak na posao i poštovanje radnog vremena od 5 do 20 bodova i
- radnog staža Zaposlenog .....po jedan bod za svaku godinu.

Poslodavac nije obavezan sprovesti postupak ocjene rezultata rada zaposlenih, po kriterijumima shodno ovom članu, već se isti utvrđuju kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba, u slučaju ukidanja radnog mjesta, odnosno usvajanja Akta o sistematizaciji kojim nije predviđeno isto ili slično radno mjesto, na koje je Zaposleni bio raspoređen predhodnim Aktom o sistematizaciji, koji je prestao da važi.

### **Član 119.**

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbijedi nijedno od prava iz člana 115 po osnovu viška Zaposlenih, utvrđenih Kolektivnim ugovorom i zakonom, Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u visini od 30 neto zarada Zaposlenog ili prosječne neto zarade na nivou Crne Gore za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem Zaposlenom prestaje radni odnos, ako je to povoljnije za Zaposlenog.

### **Član 120**

Zaposlenom - invalidu čija je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, za čijim je radom prestala potreba, a kojem nije moglo da se obezbijedi nijedno od prava po osnovu viška zaposlenih iz člana 115, utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom i zakonom, Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u iznosu od 36 neto zarada Zaposlenog ili prosječne neto zarade na nivou Crne Gore za mjesec koji prethodi mjesecu u kojem Zaposlenom prestaje radni odnos, ako je to povoljnije za Zaposlenog.

### **Član 121**

Ugovorne strane su saglasne da se u slučaju privatizacije Poslodavca ( Društva ), Aneksom kolektivnog ugovora dodatno reguliše pitanje visine otpremnine Zaposlenih za čijim radom je prestala potreba kod Poslodavca, posebno u smislu uvećanja otpremnine po godini radnog staža Zaposlenog i dodatnog uvećanja otpremnine za Zaposlenog koji nema riješeno stambeno pitanje u smislu Pravilnika o rješavanju stambenih potreba zaposlenih, koji ne može biti niži od pola prosječne neto zarade u Crnoj Gori po godini radnog staža.

### **Član 122**

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

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

### **Član 123**

Poslodavac može Zaposlenog za čijim je radom prestala potreba radno angažovati radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

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

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba pripada pravo na naknadu zarade u visinu 100% kao da je na radu, sve do ostvarivanja jednog od prava utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

### **Član 124**

Zaposlenom, koji je odlukom Poslodavca utvrđen kao Zaposleni za čijim je radom prestala potreba, a koji je ostvario pravo na otpremninu u smislu ovog Kolektivnog ugovora, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se Ugovor o radu, danom kada je izvršena isplata otpremnine.

### **Član 125**

U postupku utvrđivanja i iskazivanja „viška zaposlenih“, na lični zahtjev Zaposlenog, a uz saglasnost Poslodavca, Zaposlenom može prestati radni odnos kao Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, isplatom novčanog iznosa na ime otpremnine, na iznos koji se dogovara sa Poslodavcem.

Novčani iznos na ime otpremnine iz stava 1 ovog člana, do kojeg se može dogovarati između Poslodavca i Zaposlenog, donosi Odbor direktora i ne može biti veći od iznosa koji se utvrđuje shodno članu 119 i 120 ovog Kolektivnog ugovora.

Zaposlenom iz stava 1 ovog člana, prestaje radni odnos, odnosno Poslodavac donosi rješenje o otkazu Ugovora o radu sa danom isplate novčanih sredstava na ime otpremnine.

Prestanak radnog odnosa Zaposlenog na ovaj način isključuje potrebu bodovanja po kriterijumima iz člana 118.

## **2.13. Zaštita prava zaposlenih iz radnog odnosa**

### **Član 126**

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje Poslodavac, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, normativnim aktima i Ugovorom o radu.

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

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

Odluka iz stava 3 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drugačije određeno.

Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se Zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

### **Član 127**

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz člana 126 ovog Kolektivnog ugovora ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, odnosno u roku od 15 dana od dana kada je protekao rok za odlučivanje po zahtjevu.

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

### **Član 128**

Ako u postupku inspekcijuskog nadzora, inspektor rada utvrdi da je rješenjem Poslodavca o otkazu Ugovora o radu očigledno povrijeđeno pravo Zaposlenog, a Zaposleni je pokrenuo postupak pred sudom, na inicijativu Zaposlenog inspektor rada će svojim rješenjem odložiti izvršenje tog rješenja do donošenja pravosnažne odluke suda.

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

Inspektor rada je dužan da donese rješenje o odlaganju izvršenja rješenja Poslodavca o otkazu ugovora o radu u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative Zaposlenog, ako su ispunjeni uslovi iz stava 1 i 2 ovog člana.

Protiv rješenja iz stava 3 ovog člana koji je donio inspektor rada ne može se pokrenuti upravni spor.

### **Član 129**

Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada koja se odnose na period nakon stupanja na snagu Zakona o radu („Sl.list Crne Gore“ br. 49 od 15.avgusta 2008.godine) ne zastarijevaju.

## **2.14. Izdvajanje sredstava za stambene potrebe zaposlenih**

### **Član 130**

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

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

Uplata sredstava u smislu stava 1 i 2 ovog člana vrši se istovremeno sa isplatom zarada.

### **Član 131**

Ugovorne strane su saglasne da se opštim aktom o rješavanju stambenih potreba Zaposlenih kod Poslodavca uredi način i postupak rješavanja stambenih potreba.

### **3. ZARADE, UVEĆANJE ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH**

#### **3.1. Zarade**

##### **Član 132**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa zakonom, ovim kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zarada, odnosno naknada zarade, isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije do 15. u mjesecu, za prethodni mjesec.

##### **Član 133**

Poslodavac je prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, dužan da svakom Zaposlenom uruči pisani obračun zarade koji sadrži:

- startni dio zarade (topli obrok i 1/12 regresa za godišnji odmor),
- osnovna bruto zarada (proizvod obračunske vrijednosti koeficijeta i koeficijenta složenosti poslova),
- uvećanje zarade, po vrstama, koje proizilaze iz ovog Kolektivnog ugovora ili Ugovora o radu,
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio),
- naknadu zarade po vrstama,
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom,
- minuli rad,
- bruto zaradu,
- iznos poreza i doprinosa iz i na bruto zaradu,
- neto zaradu,
- obustave od neto zarade po vrstama i
- neto zaradu za isplatu.

##### **Član 134**

Zarada Zaposlenog sastoji se od: startni dio zarade, zarade za obavljene rad i vremena provedenog na radu (osnovna zarada), uvećanje zarade po ostvarenim rezultatima rada i uvećanja po drugim osnovama utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom i drugim propisima.

Zaradu Zaposlenog čine još i naknade zarade, kao i druga primanja utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

Zarade, odnosno naknade zarade, isplaćuju se isključivo u novcu.

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



### **Član 135**

Poslodavac može novčano potraživanje prema Zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravosnažne odluke suda i u drugim slučajevima utvrdjenim zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom.

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

### **Član 136**

Poslodavac je obavezan, nezavisno od ostvarenih rezultata rada, Zaposlenom isplatiti zaradu i pripadajuće naknade utvrdjene Kolektivnim ugovorom, ukoliko ovim Kolektivnim ugovorom nije drugačije određeno.

Doprinosi, poreze i slična davanja koja terete zaradu Zaposlenog, obračunava i isplaćuje Poslodavac, kao i doprinose koji terete Poslodavca prilikom isplate zarade.

### **Član 137**

Obračun zarade Zaposlenog vrši se na način i po postupku utvrđenom zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom i to:

- startni dio zarade se sabira sa osnovnom zaradom (koeficijent složenosti uvećan za minuli rad i množi sa obračunskom vrijednošću koeficijenta),
- osnovna zarada se dijeli sa brojem časova Zaposlenog, na mjesečnom nivou i dobija se osnovna satnica za obračunski mjesec,
- osnovna zarada se uvećava u iznosu, na način, i po postupku utvrđenom ovim Kolektivnim ugovorom, čime se dobija ukupna mjesečna bruto zarada Zaposlenog i
- u skladu sa zakonom, na osnovu obračunate bruto zarade izračunava se i isplaćuje neto zarada Zaposlenom.

### **Član 138**

Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu (neto najniža cijena rada, porez na dohodak i doprinosi na teret zaposlenog) i startni dio zarade (koju čini topli obrok i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora), za prosječno 176 časova u mjesecu, utvrđuje se pismenim Sporazumom Reprezentativnog sindikata i Poslodavca, tako što se polazi od:

- prosječno 176 sati rada u mjesecu,
- egzistencijalnih i socijalnih potreba Zaposlenog i njegove porodice, primjerenih opštem nivou razvijenosti Države,
- troškova života,
- ekonomskih faktora: kretanja proizvodnje i produktivnosti rada, potreba razvoja i nivoa zaposlenosti i
- ostvarenog, procijenjenog ili projektovanog učešća zarada u bruto prihodu Društva.

Startni dio zarade ne može biti niži od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Minimalna zarada zaposlenog za standardni radni učinak i puno radno vrijeme za prosječno 176 časova u mjesecu ne može biti niža od 40% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu.

### Član 139

Najniža cijena rada, za najjednostavniji rad za mjesec dana za koji se vrši obračun i isplate zarade, nakon izvršene privatizacije Društva ne može biti manja od 150 eura u bruto iznosu za puno radno vrijeme od 176 sati, odnosno u visini koja obezbjeđuje da prosječna neto zarada Zaposlenih za efektivno radno vrijeme ne bude manja od prosječne isplaćene neto zarade u Crnoj Gori, ako je to za Zaposlenog povoljnije.

### Član 140.

Koeficijent radnog mjesta određuju se u okvirima datim u sljedećoj tabeli imajući u vidu elemente: potrebna vrsta i stepen stručne spreme, odnosno nivo obrazovanja i zanimanja, složenost posla, uslove rada pod kojim se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog radnog mjesta odnosno posla.

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, na način kako slijedi:

Nivo i podnivo kvalifikacija	Stručna kvalifikacija	Koeficijent složenosti	
		minimalni	maksimalni
Prvi nivo podnivo I <sub>2</sub>	Kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja	2,00	2,20
Drugi nivo (II)	Kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a)	2,20	2,70
Treći nivo (III)	Kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a)	2,70	3,20
Četvrti nivo podnivo IV <sub>1</sub>	Kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a)	3,20	4,20
Četvrti nivo podnivo IV <sub>2</sub>	Diploma V stepena stručne spreme, majstorski isput i specijalista u okviru stručnog obrazovanja	4,20	4,40
Peti nivo (V)	Kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a)	4,40	5,00
Šesti nivo (VI)	Diploma o stečenom višem obrazovanju na Univerzitetu Kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a)	5,00	5,50
Sedmi nivo podnivo VII <sub>1</sub>	Kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240, 180+60, 300 odnosno 360 kredita CSPK-a) Kvalifikacija visokog obrazovanja – Bečelor (obima 240CSPK-a); Kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme stečena po ranijim propisima; Kvalifikacija visokog obrazovanja – Specijalista (obima 240 kredita CSPK-a)	5,50	7,00

Ugovorne strane unaprijed navedenim okvirima utvrđuju koeficijent, za svako radno mjesto utvrđeno Aktom o sistematizaciji.

Sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora čini Pregled koeficijenata svakog radnog mjesta, utvrđenog Aktom o sistematizaciji.

#### **Član 141**

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini od 80% zarade odgovarajućeg radnog mjesta na koje je rasporedjen.

#### **Član 142**

Zaradu Zaposlenog koji pripada menadžmentu Društva, osim utvrđivanja zarade predsjednika Odbora direktora (regulisano zakonom), utvrđuje Odbor direktora na prijedlog Izvršnog direktora.

Sastav menadžmenta utvrđuje Odbor direktora na prijedlog Izvršnog direktora iz reda zaposlenih, koji su rasporedjeni na radna mjesta od posebnog značaja za rad i poslovanje, odnosno poslove sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima kod Poslodavca.

#### **Član 143**

U slučaju da, bez krivice, bude rasporedjen na drugo radno mjesto, Zaposleni ima pravo da zadrži zaradu koju bi ostvario na radnom mjestu na kojem je bio rasporedjen, ako je to za njega povoljnije, pod uslovom:

- da u trenutku ponude izmjene Ugovora o radu ima najmanje 20 godina radnog staža u izvršnoj službi, a odlukom nadležne zdravstvene ustanove je kod Zaposlenog utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za rad na radnom mjestu na koje je prije gubitka zdravstvene sposobnosti bio rasporedjen, odnosno imao zaključen Ugovor o radu,
- da u trenutku ponude izmjene Ugovora o radu ima najmanje 30 godina radnog staža na bilo kojim poslovima u Društvu i
- da u trenutku ponude izmjene ugovora, Zaposleni ima navršениh 60 godina života, a da je u trenutku ostvarivanja prava na solidarnost, kod Poslodavca Zaposleni ostvario najmanje 15 godina radnog staža, te da je na radnom mjestu za koje ostvaruje pravo na solidarnost radio najmanje jednu godinu neprekidno.

Pravo na solidarnost se utvrđuje Ugovorom o radu, odnosno Aneksom ugovora o radu.

#### **Član 144**

U slučaju da se zarada ostvarena za rad na radnom mjestu, po osnovu solidarnosti iz člana 143 ovog Kolektivnog ugovora, izmijeni, Zaposleni ima pravo na zaradu koja je za njega povoljnija.

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

### **Član 145**

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

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

Odstupanja od utvrđenog sistema obračuna i isplate zarada u slučajevima iz stava 1 ovog člana mogu biti najviše do 20% manje od pripadajuće zarade svakog Zaposlenog ( odnosno najniže cijene rada ).

Odluku o smanjenju zarade u smislu stava 2 ovog člana donosi Odbor direktora uz predhodno pribavljenu saglasnost Reprezentativnog sindikata.

### **Član 146**

Poslodavac može na prijedlog neposrednog šefa, uz saglasnost direktora sektora, Zaposlenog ili grupu zaposlenih stimulirati uvećanjem zarade od 5% do 20% za dobro i kvalitetno odrađen posao ili destimulirati umanjenjem zarade od 5% do 20% za slabo ili nekvalitetno urađen posao.

Poslodavac je dužan posebnim aktom uraditi kriterijume za utvrđivanje rezultata rada ( stimulaciju i destimulaciju ) Zaposlenog.

U izradi ovog akta učestvuje i predstavnik Reprezentativnog sindikata.

Osnovna zarada i dio zarade po osnovu rezultata rada čine zaradu Zaposlenog, koja se uvećava u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

### **Član 147**

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

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

## **3.2. Uvećanje zarada**

### **Član 148**

Zarada Zaposlenog se uvećava u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu za: minuli rad, noćni rad, rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), rad nedeljom, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani, za obavljanje posebno stresnog posla; rad mašinovođe u jednoposjedu, rad u slobodnom vremenu, rad mentora, dežurstvo - pripravnost kod kuće i za rad u komisijama i radnim tijelima Poslodavca i druge slučajeve utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

#### Član 149

Zarada Zaposlenog uvećava se po satu rada za minuli rad za svaku započetu godinu radnog staža:

- do 10 godina..... 0,50%
- od 10 do 20 godina .....0,75%
- od 20 do 30 godina ..... 1,00%
- preko 30 godina ..... 1,25%.

#### Član 150

Zarada Zaposlenog uvećava se po satu rada za:

- rad noću..... 40%
- prekovremeni rad..... 40%
- rad nedjeljom..... 20%
- rad na dan državnog ili vjerskog praznika .....150%

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

#### Član 151

Zarada Zaposlenog za posebno otežane uslove rada, specifičnosti radnog mjesta i odgovornost za bezbjednost u željezničkom saobraćaju uvećava se za:

- mašinovođa..... 45%
- mašinovođa manevre..... 30%
- pomoćnik mašinovođe.....20%
- vozovođa.....20%
- rukovaoc manevre.....20%
- manevrista.....20%
- nadzornik - pregledač kola.....15%
- pregledač kola.....15%.

#### Član 152

Zaposleni koji obavlja poslove mašिनovodje, odnosno mašिनovodje na manevri, u jednoposjedu ima pravo na uvećanu zaradu:

- 20% osnovne zarada za posao mašिनovodje i
- 10 % osnovne zarade za posao mašिनovodje manevre.

Pod pojmom jednoposjeda u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se posijedanje vučnog vozila mašिनovodje, odnosno mašिनovodje na manevri, od početka smjene do predaje vučnog vozila.

### Član 153

Kada se Zaposleni odazove na poziv na rad u svoje slobodno vrijeme uvećava mu se zarada za sate provedene na radu za 20%.

### Član 154

Zaposleni, koji pored svojih poslova obavlja i poslove mentora, odnosno prati rad pripravnika, ima pravo na uvećanje svoje osnovne zarade u visini od 5% u periodu za koji je radio kao mentor.

### Član 155

Zbog potrebe procesa rada Poslodavac zaposlenom može odrediti dežurstvo - pripravnost kod kuće ( u daljem tekstu: dežurstvo ).

Zaposlenom koji je dežurni, za mjesec dana dežurstva pripada uvećanje osnovne zarade od 5%, a za dežurstvo manje od mjesec dana srazmjerno broju dana dežurstva.

Sati dežurstva ne ulaze u efektivno radno vrijeme.

### Član 156

Osnovna zarada zaposlenog za rad u komisiji uvećava se 5% što se utvrđuje rješenjem - odlukom Poslodavca.

### Član 157

Uvećanje zarade po osnovama iz čl.149 do156 obračunava se posebno i uvećava se pojedinačno po svim osnovama.

## 3.3.Naknada zarade

### Član 158

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

- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
- za dane plaćenog odsustva,
- za odazivanje na poziv državnih organa,
- za vrijeme stručnog usavršavanja, po nalogu Poslodavca,
- za vrijeme odbijanja da radi, kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu,
- za dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni,
- odsustvovanja sa rada u dogovoru sa Poslodavcem ili na osnovu određenih zakonskih ili podzakonskih akata zbog učešća u radu organa kod Poslodavca ili organa Sindikata i
- za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima, dok oni traju saglasno aktima Poslodavca.

Naknada zarade u danima državnih i vjerskih praznika pripada, svim Zaposlenim, pojedinačno bez obzira da li su u tim danima radno angažovani ili ne.

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

#### **Član 159**

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

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

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

#### **Član 160**

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

U osnov za naknadu iz stava 1 ovog člana uključuje i:

- naknadu zarade za privremenu spriječenost za rad 100%,
- naknadu zarade za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
- naknada zarade za vrijeme državnih i vjerskih praznika u okviru redovnog radnog vremena,
- zarade za smjenski rad,
- noćni rad – smjenski rad,
- plaćeno odsustvo i
- startni dio zarade.

Osnovna zarada ne uključuje:

- prekovremeni rad,
- rad u dane državnih i vjerskih praznika,
- stimulacije, bonuse za ostvarene rezultate rada i
- prevoz, zimnica, jubilarne nagrade i otpremnina.

Ukoliko nije moguće utvrditi osnov za naknadu, kao osnov za naknadu se uzima iznos zarade koju bi Zaposleni ostvario da je radio.

Naknadu zarade do 60 dana privremene spriječenosti za rad isplaćuje Poslodavac, a naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad poslije isteka 60 dana obračunava i isplaćuje Poslodavac, a Fond zdravstva Crne Gore refundira Poslodavcu.

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

### **3.4. Druga primanja Zaposlenih**

#### **Član 161**

Zaposleni ima pravo na troškove na ime zimnice (ogrijev i sl.) u visini 40% prosječne neto zarade u Crnoj Gori za mjesec koji prethodi isplati.

Pravo na isplatu zimnice iz stava 1 ovog člana ima Zaposleni koji je kod poslodavca proveo najmanje šest mjeseci neprekidnog rada u kalendarskoj godini za koju se zimnica isplaćuje.

Zimnica se isplaćuje najkasnije do 30. novembra tekuće godine.

#### **Član 162**

Zaposleni ima pravo na otpremninu za odlazak u penziju u visini od četiri prosječne neto zarade u Crnoj Gori, u prethodnom polugodištu.

Pravo na isplatu otpremnine iz stava 1 ovog člana ima Zaposleni koji je stekao pravo na penziju kod Poslodavca kod kojega je na radu u trenutku sticanja ovog prava, bilo da je zasnovao radni odnos na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Isplata otpremnine vrši se najkasnije na dan prestanka radnog odnosa zbog odlaska u penziju, odnosno na dan zaključenja radne knjižice po tom osnovu.

#### **Član 163**

Zaposleni ima pravo na isplatu jubilarne nagrade, nakon navršenih svakih deset godina rada, u iznosima kako slijedi :

- 10 godina rada - 35% prosječne neto zarade u Crnoj Gori,
- 20 godina rada - 70% prosječne neto zarade u Crnoj Gori i
- 30 godina rada - 100% prosječne neto zarade u Crnoj Gori.

Isplata naknade vrši se u kalendarskoj godini u kojoj Zaposleni navršava broj godina iz stava 1 ovog člana i isplaćuje se na dan Društva.



#### **Član 164**

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

- troškove prevoza za dolazak i povratak sa rada,
- dnevnice za službeno putovanje u Crnoj Gori i
- dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo.

#### **Član 165**

Poslodavac će posebnim aktom utvrditi uslove za ostvarivanje prava Zaposlenog na troškove prevoza za dolazak i povratak sa rada.

Naknada za troškove prevoza i topli obrok u toku rada ne pripada Zaposlenom kada ostvaruje pravo na dnevnicu za službeno putovanje u Crnoj Gori i inostranstvu, kao i za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora i za vrijeme odsustvovanja sa rada po bilo kom osnovu.

#### **Član 166**

Službenim putovanjem smatra se putovanje radi obavljanja poslova i radnih zadataka van mjesta rada na udaljenosti od najmanje 30 kilometara.

Dnevnicu za službeno putovanje u Crnoj Gori, Zaposlenom pripada u visini od 30% od najniže cijene rada na nivou Crne Gore.

Putni troškovi i troškovi noćenja priznaju se u cjelini, prema priloženim računima, do nivoa hotela sa četiri zvezdice.

Službenim putovanjem u Crnoj Gori smatra se i upućivanje, odnosno putovanje Zaposlenog radi:

- obavljanja ljekarskog pregleda sa ciljem provjere i utvrđivanja zdravstvene i radne sposobnosti Zaposlenog, ukoliko u mjestu redovnog rada ne postoji za to odgovarajuća zdravstvena ustanova,
- davanja krvi ili tkiva,
- stručnog obrazovanja, seminara, usavršavanja i polaganja stručnih ispita, u skladu sa važećim Pravilnikom,
- učešća na raznim sportskim i kulturnim manifestacijama, u skladu sa programima ovih organizacija i
- odazivanja na poziv organa Poslodavca, te drugih državnih i pravosudnih organa u svojstvu svjedoka i dr.

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

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

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

### **Član 167**

Zaposlenom koji po istim poslovima, u toku mjeseca, službeno putuje više puta uzastopno, izdaje se putni nalog za službeno putovanje sa prilogom.

Dnevnica po nalogu iz prethodnog stava utvrđuje se na taj način što se ukupan broj sati provedenih na službenom putovanju podijeli sa 24.

Osnov za obračun je visina dnevnice utvrđena članom 166 stav 2.

### **Član 168**

Naknada za putne troškove mašinskog osoblja ("kilometar") obračunava se prema vremenu provedenom na putu - radu.

U vrijeme provedeno na putu - radu uračunava se:

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

Naknada po satu utvrđuje se na osnovu pune dnevnice bez noćenja, podijeljeno sa 24 sata.

### **Član 169**

U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomoći, doškolovavanja, privremene promjene mjesta rada i sl. pod uslovima iz člana 166 ovog Kolektivnog ugovora, Zaposleni ostvaruje pravo na dnevnicu koja se obračunava na osnovu naloga za službeno putovanje s prilogom, ako se svaki dan vraća kući.

### **Član 170**

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

Ako su Zaposlenom na službenom putovanju u inostranstvu obezbijeđeni besplatan smještaj i ishrana, dnevnicu se umanjuje za 80%, ako je obezbijeđen besplatan smještaj za 50%, a ako je obezbijeđena samo besplatna ishrana za 30%.

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

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

### **Član 171**

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

### **Član 172**

Za službeno putovanje voznog osoblja, koje traje manje od osam sati, računajući vrijeme od trenutka prelaska granice države do povratka - prelaska granice države, obračunava se u iznosu od 30% ino dnevnice dnevno.

### **Član 173**

Poslodavac Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, isplaćuje jednokratnu pomoć u slučaju :

- duže i teže bolesti, nabavke lijekova, liječenja, zdravstvene rehabilitacije Zaposlenog ili člana njegove uže porodice .....do 1 prosječne neto zarade u Crnoj Gori,
- porodici u slučaju smrti Zaposlenog.....3 prosječne neto zarade u Crnoj Gori,
- smrti supružnika ili djeteta .....2 prosječne neto zarade u Crnoj Gori,
- smrti roditelja.....1 prosječna neto zarade u Crnoj Gori,

Gore navedenu pomoć ostvaruje samo 1 član porodice Zaposlen u Društvu.

Odluku o solidarnoj pomoći saglasno stavu 1 ovog člana donosi Izvršni direktor, po priloženoj dokumentaciji i prijedlogu tročlane komisije formirane od predstavnika Poslodavca i Reprezentativnog sindikata.

### **Član 174**

U slučaju smrti Zaposlenog njegovoj porodici, pored pomoći iz člana 173 ovog kolektivnog ugovora, pripada i novčana pomoć u visini troškova pogrebnih usluga.

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

### **Član 175**

Poslodavac će Zaposlenom za svako novorođeno dijete isplatiti novčani iznos u visini jedne prosječne neto zarade u Crnoj Gori, u mjesecu koji prethodi mjesecu rođenja djeteta.

## 4. RADNI USLOVI I ZAŠTITA NA RADU

### Član 176

Poslodavac je dužan obezbijediti takve uslove rada i sve potrebne mjere lične i kolektivne zaštite na radu kojima se štiti fizičko i psihofizičko zdravlje i lična i kolektivna bezbjednost zaposlenih u procesu rada, u skladu sa zakonom, Zakonom o zaštiti na radu i drugim pravilnicima kod Poslodavca.

### Član 177

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

### Član 178

Zaposleni ima pravo odbiti da radi ako mu nijesu obezbijeđena propisana sredstva zaštite na radu i o tome obavještava sindikalnu organizaciju koja će zahtijevati od Poslodavca obezbjeđenje propisanih mjera zaštite na radu.

Ukoliko se ne udovolji zahtijevu sindikalne organizacije iz prethodnog stava, sindikalna organizacija će obavijestiti nadležni inspekcijski organ.

### Član 179

Ukoliko se ustanovi da je Zaposleni radio ili radi bez zaštitne opreme, sindikalna organizacija će od Poslodavca zahtijevati pokretanje mjera odgovornosti protiv neposrednog rukovodioca i Zaposlenog zaduženog za obezbjeđenje sredstava zaštite na radu.

### Član 180

Poslodavac je obavezan da kolektivno osigura sve Zaposlene kod nadležnog osiguravajućeg društva od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usljed bolesti ili nesreće na poslu, invalidnosti i sl. u iznosu koji zajednički utvrde Reprezentativni sindikat i Poslodavac.

### Član 181

Zaposleni koji radi na poslovima za čije obavljanje mora da ispunjava posebne zdravstvene uslove, kod koga je došlo do privremenog gubitka zdravstvene sposobnosti utvrđene od strane nadležnog zdravstvenog organa, privremeno se raspoređuje na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i radnim sposobnostima.

### Član 182

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

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

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

#### **Član 183**

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

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

Zaposlenom koji je zaključio Ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz stava 1 i 2 ovoga člana nijesu od uticaja na prestanak radnog odnosa.

#### **Član 184**

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

Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana ne mogu se proglasiti kao lica za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa zakonom.

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

#### **Član 185**

Poslodavac je obavezan da Zaposlenog informiše o:

- rizicima po bezbjednost i zdravlje i zaštitnim preventivnim mjerama i aktivnostima u odnosu na svako radno mjesto,
- mjerama prve pomoći u slučaju povrede na radu, zaštiti od požara i postupku evakuacije Zaposlenih pri pojavi opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera,
- pravima u oblastima medicine rada, higijene rada i ergonomije,
- zdravstvenim opasnostima na radu i
- planovima, mjerama i odlukama koje bi mogle štetno da se odraze na zdravlje zaposlenih usljed zagađenja vazduha, električnog napona, buke ili vibracija na radnom mjestu.

#### **Član 186**

Oblast zaštite na radu biće regulisana posebnim pravilnikom u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i zakonom.

U svemu što nije regulisano ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom iz oblasti zaštite na radu, primjenjuju se odredbe zakona.

#### **Član 187**

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

### **5. PRAVA I OBAVEZE UGOVORNIH STRANA I NAČIN RJEŠAVANJE SPOROVA**

#### **Član 188**

Ugovorne strane dužne su zalagati se za poštovanje odredbi ovog Kolektivnog ugovora i za njegovu pravilnu primjenu.

Ugovorne strane dužne su se uzdržavati od svakog djelovanja koje bi bilo u suprotnosti sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora ili bi sprečavalo, odnosno otežavalo njegovu primjenu.

Ovaj Kolektivni ugovor je obavezan za strane koje su ga zaključile kao i za strane koje mu naknadno pristupe.

#### **Član 189**

U slučaju da jedna od ugovornih strana krši obaveze koje je preuzela ovim Kolektivnim ugovorom, druga strana može ovaj Kolektivni ugovor otkazati.

Otkaz ovog Kolektivnog ugovora pismeno se najavljuje drugoj ugovornoj strani u roku koji ne može biti kraći od tri mjeseca, sa obrazloženjem i prijedlogom novih odredbi.

Po otkazivanju ovog Kolektivnog ugovora svaka strana može tražiti zaključivanje novog Kolektivnog ugovora.

#### **Član 190**

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

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

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

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

#### **Član 191**

Zaposleni kod Poslodavca ima pravo:

- na udruživanje u sindikalne organizacije,
- da posredstvom svojih predstavnika učestvuje u pregovorima za zaključivanje ovog Kolektivnog ugovora,
- na mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, ličnim angažovanjem ili posredstvom predstavnika i
- na informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima iz oblasti rada, u skladu sa zakonom.

Zaposleni, odnosno predstavnik Zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1 ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, u odnosu na ostale Zaposlene, ako postupa u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu.

#### **Član 192**

Zaposleni je dužan da:

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

#### **Član 193**

Poslodavac je dužan da:

- Zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova na radnom mjestu, utvrđenih Aktom o sistematizaciji i Ugovorom o radu,
- Zaposlenom obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima, predviđene uslove rada i organizuje bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu,
- Zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu,
- Zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu,

- u slučajevima utvrđenim zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom zahtijeva mišljenje sindikata,
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnicima i Ugovorom o radu i
- poštuje ličnost, štiti privatnost Zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

#### **Član 194**

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

#### **Član 195**

U svrhu prevencije invalidnosti na radnom mjestu i rekreativnog odmora svih zaposlenih, Poslodavac na mjesečnom nivou, na poseban žiro račun izdvaja 0,2% na obračunate bruto zarade.

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

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

Korišćenje prava na rekreativni odmor u svrhu stava 1 ovog člana nije u vezi sa korišćenjem prava na godišnji odmor, odnosno ne umanjuje se Zaposlenom pripadajući broj dana na ime godišnjeg odmora.

#### **Član 196**

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

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona nadoknađuje, utvrđuje posebna Komisija koju rješenjem imenuje Izvršni direktor.

U slučaju da se naknada štete ne ostvari u skladu sa stavom 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud u postupku pokrenutom po tužbi Zaposlenog koji je pretrpio štetu.



## 6. PRELAZNE I ZAVRŠENE ODREDBE

### Član 197

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku za njegovo donošenje (pregovaranje, utvrđivanje teksta, rješavanje spornih pitanja i potpisivanje).

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se Aneksom ugovora.

### Član 198

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

### Član 199

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

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

### Član 200

Sprovođenje ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

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

Odbor iz prethodnog stava čine po dva člana predstavnika ugovornih strana i jedan član kojeg izaberu sporazumno.

Odbor iz ovog člana dužan je da najmanje jednom godišnje daje pismenu informaciju o primjeni ovog Kolektivnog ugovora.

Odbor o spornim pitanjima odlučuje većinom glasova.

Zaključci Odbora imaju obavezujuću snagu za obje ugovorne strane.

### Član 201

Način rada Odbora se uređuje posebnim aktom.

Troškovi rada Odbora terete Poslodavca.

### Član 202

Na prava i obaveze koje nijesu uređene ovim Kolektivnim ugovorom neposredno se primjenjuju odredbe zakona.

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

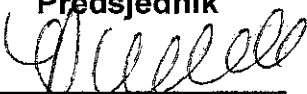
### Član 203

Nakon usvajanja ovog Kolektivnog ugovora sva akta kod Poslodavca usaglasice se sa istim u roku od šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

### Član 204

Ovaj prečišćeni tekst Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica obuhvata Kolektivni ugovor koji je u primjeni od 1.januara 2010.godine sa svim izmjenama i dopunama – Aneksima, zaključno sa Aneksom VIII Kolektivnog ugovora koji je u primjeni od 1.avgusta 2014.godine.


**REPREZENTATIVNI SINDIKAT**  
Predsjednik



---



**POSLODAVAC**  
Izvršni direktor



---

*Pub*

AKCIONARSKO DRUŠTVO "MONTECARGO" PODGORICA

**ANEKS VIII  
KOLEKTIVNOG UGOVORA**

Podgorica, jul 2014.godine

**Akcionarsko društvo „MONTECARGO“ Podgorica**  
**ODBOR DIREKTORA**

Broj: 4258/4

Podgorica, 11.jul 2014. godine

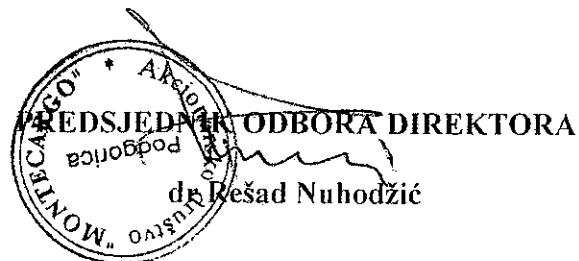
Na osnovu člana 37 Statuta Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica i člana 196 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica, Odbor direktora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica na petoj redovnoj sjednici osmog saziva, održanoj 11.jula 2014.godine, donio je

**ODLUKU**

1. Daje se saglasnost na tekst Aneksa VIII Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica.
2. Aneks VIII Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica, sastavni je dio ove Odluke.
3. Ovlašćuje se Izvršni direktor Milivoje Pavićević da sa predsjednikom Reprezentativnog sindikata Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica Milenkom Klikovcem, zaključi Aneks VIII Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica.
4. Ova Odluka stupa na snagu danom objavljivanja na oglasnoj tabli u sjedištu Društva.
5. Aneks VIII iz tačke 1 ove Odluke stupa na snagu danom objavljivanja na oglasnoj tabli u sjedištu Društva, a primjenjivaće se počev od 01.08.2014.godine.
6. Ovu Odluku i Aneks iz tačke 1 ove Odluke objavit će na Oglasnoj tabli u sjedištu Društva 11.07.2014.godine.

Dostavljeno:

- Izvršnom direktoru
- Sektoru za pravne poslove
- Sektoru za ekonomske poslove
- Reprezentativnom sindikatu
- a/a



Na osnovu člana 147,148,149,150 i 151 Zakona o radu ("Službeni list CG" broj 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11 66/12), člana 69 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG" broj 14 od 22.03.2014.godine), člana 5 Zakona o reprezentativnosti sindikata („Službeni list CG“ broj 26/10) i člana 196 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica,

1) **Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac )**, koga zastupa Izvršni direktor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica Milivoje Pavićević, po ovlaštenju Odbora direktora po Odluci br.4258/4 od 11.jula 2014.godine

i

2) **Reprezentativni sindikat Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica ( u daljem tekstu Sindikat )**, koga zastupa predsjednik Milenko Klikovac,

zaključuju:

## **ANEKS VIII KOLEKTIVNOG UGOVORA**

Kolektivni ugovor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica od 27.10.2009.godine, Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica od 25.10.2010.godine, Aneks Kolektivnog ugovora od 27.07.2011.godine, Aneks II Kolektivnog ugovora od 18.01.2012.godine, Aneksa III Kolektivnog ugovora od 17.05.2013.godine, Aneksa IV Kolektivnog ugovora od 13.09.2013.godine, Aneksa V Kolektivnog ugovora od 25.09.2013.godine, Aneksa VI Kolektivnog ugovora od 30.10.2013.godine i Aneksa VII Kolektivnog ugovora od 28.01.2014.godine

### **Član 1**

Poslije člana 3 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica dodaje se novi član koji glasi:

#### **" Član 3a**

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i drugih propisa (Opšti kolektivni ugovor, odgovarajući akt zaštite na radu i dr.)."

### **Član 2**

Član 7 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Prijavljivanje slobodnih radnih mjesta Poslodavac vrši na način i po postupku utvrđenim zakonom.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa za konkretno radno mjesto Poslodavac je dužan ispitati mogućnost popune tog radnog mjesta iz reda već zaposlenih.

Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto interno oglasi na oglasnoj tabli Društva prije prijavljivanja slobodnog radnog mjesta Zavodu za zapošljavanje radi njegove popune eventualnim prerasporedom zaposlenih kod Poslodavca.

Postupak sprovođenja internog oglasa i raspoređivanja zaposlenih po istom vrši se po postupku utvrđenom za sprovođenje javnog oglasa. "

## Član 9

Poslije člana 14 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica dodaju se dva nova člana koja glase:

### " Član 14a

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje Kolektivni ugovor prethodnika tri godine od dana promjene Poslodavca, osim ako prije isteka tog roka kod poslodavca sljedbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

### Član 14b

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

1. datumu promjene Poslodavca;
2. razlozima za promjenu Poslodavcu;
3. pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene Poslodavca na položaj Zaposlenih i mjerama za njihovo ublažavanje.

Poslodavac prethodnik i Poslodavac sljedbenik dužni su da prije promjene Poslodavca, u saradnji sa Reprezentativnim sindikatom, preduzmu mjere u cilju ublažavanja eventualno negativnih socijalno-ekonomskih posljedica na položaj Zaposlenih."

## Član 10

Član 18 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

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

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto saglasno aktu o sistematizaciji."

## Član 11

Poslije člana 18 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica dodaje se novi koji glasi:

### " Član 18a

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

- transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređenog 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 stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja,
- 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 ovim Kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu i ugovorom o radu."

## Član 12

Poslije člana 24 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica dodaje se novi član koji glasi:

### " Član 24a

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

Zaposleni iz stava 1 ovog člana zaključuje ugovor o radu sa drugim Poslodavcem prije stupanja na rad kod tog Poslodavca."

## Član 13

Član 25 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

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

## Član 14

Član 27 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

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

- devet mjeseci za lice sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju: šesti referentni nivo Okvira kvalifikacija - kvalifikacija visokog obrazovanja obima 180 CSPK; sedmi referentni nivo Okvira kvalifikacija - kvalifikacija visokog obrazovanja obima 240 CSPK (180+60), 300 CSPK, 360 CSPK i kvalifikacija stečena u skladu sa propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine, odnosno kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme;
- šest mjeseci za ostala lica.

Pripravnički rad se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme shodno članu 25 Zakona o radu.“

## Član 15

U članu 31 stav 2 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Mentor mora imati najmanje isti stepen školske - stručne spreme i zvanja kao i pripravnik, koji se osposobljava, te najmanje pet godina radnog iskustva."

## Član 16

Član 49 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 20 radnih dana, uvećan po osnovu kriterijuma utvrđenih ovim Aneksom Kolektivnog ugovora.

Zaposleni mlađji od 18 godina života, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđuje se srazmjerno vremenu provedenom u radnom odnosu.

Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki navršeni mjesec dana rada kod Poslodavca ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos kod Poslodavca.

Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, plaćeno odsustvo, porodijsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora."

### Član 17

Član 50 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

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

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

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

### Član 18

Član 51 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Pored utvrđene dužine trajanja godišnjeg odmora od najmanje 20 radnih dana, godišnji odmor se uvećava po osnovu:

- složenosti poslova,
- uslova rada,
- dužine radnog staža i
- posebnih socijalnih i zdravstvenih uslova."

### Član 19

Poslije člana 51 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica dodaju se pet novih članova koji glase:

#### " Član 51a

Po osnovu složenosti poslova radnog mjesta godišnji odmor se uvećava za :

- složene poslove ..... 3 radna dana i
- manje složene poslove ..... 2 radna dana.

Složenim poslovima smatraju se poslovi za koje je predviđeno visoko obrazovanje i viša stručna sprema, a svi ostali poslovi spadaju u manje složene poslove.

#### Član 51b

Po osnovu uslova rada godišnji odmor se uvećava za:

- teške uslove rada ..... 3 radna dana i
- manje teške uslove rada..... 2 radna dana.

Teškim uslovima rada smatraju se uslovi u kojima se rad obavlja u smjenama i turnusu, kao i rad na otvorenom prostoru uz intenzivno fizičko naprezanje.

Manje teškim uslovima rada smatraju se uslovi u kojima se rad obavlja u zatvorenom prostoru bez uticaja vlage, buke, vibracija i slično.

#### Član 51c

Po osnovu dužine radnog staža, godišnji odmor se uvećava:

- od 5 do 15 godina - 1 radni dan,
- od 15 do 25 godina - 2 radna dana,
- od 25 do 35 godina - 3 radna dana,
- preko 35 godina - 5 radnih dana.



#### Član 51d

Po osnovu socijalnih uslova godišnji odmor se uvećava :

- samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - 2 radna dana.

#### Član 51e

Po osnovu zdravstvenog stanja godišnji odmor se uvećava:

- licu sa invaliditetom – 3 radna dana,
- roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju – 3 radna dana.“

#### Član 20

Član 52 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" U zavisnosti od potreba procesa rada Poslodavac, na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa Zaposlenim.

Poslodavac je dužan da rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi Zaposlenom najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost Zaposlenog.

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

#### Član 21

Član 53 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Godišnji odmor koristi se po pravilu odjednom ili zbog potrebe Poslodavca ili zahtijeva Zaposlenog u dva dijela.

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

Poslodavac je obavezan omogućiti korišćenje neiskorišćenog dijela godišnjeg odmora do 30. juna naredne godine.

Ako Zaposleni nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora u kalendarskoj godini zbog odsustva sa rada po propisima o zdravstveno osiguranju, korišćenja porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine."

#### Član 22

Član 54 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica briše se.

### Član 23

Član 55 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine u slučajevima:

- sklapanja braka- dva radna dana,
- rođenja djeteta - dva radna dana,
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana,
- teške bolesti člana uže porodice - pet radnih dana,
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 60 Opšteg kolektivnog ugovora - pet radnih dana,
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan i
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 alineja 6 i 7 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

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

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

Poslodavac vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo."

### Član 24

Član 57 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

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

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti,
- liječenja o sopstvenom trošku i
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja,
- kada postoji saglasnost Poslodavca i Zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca odnosno ugovorom o radu.

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

Ako je Poslodavac odobrio Zaposlenom korišćenje neplaćenog odsustva u trajanju dužem od 90 radnih dana, može na upražnjeno radno mjesto izvršiti prijem drugog lica na određeno vrijeme, do povratka Zaposlenog sa korišćenja odsustva iz stava 1 ovog člana.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1 ovog člana, Zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz i po osnovu rada mu miruju.

Doprinos za zdravstvenu zaštitu iz stava 4 ovog člana uplaćuje Poslodavac."

#### Član 25

U članu 68 stav 2 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"Novčana kazna može se izreći za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu u visini do 20% mjesečne zarade Zaposlenom ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jedan do tri mjeseca."

#### Član 26

U članu 72 stav 1 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica dodaje se alineja poslije alineje 3 koja glasi:

" - ako je protiv Zaposlenog pokrenut postupak zbog krivičnog djela korupcije."

#### Član 27

U članu 96 stav 1 alineja 1 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" - kad navršši 67 godina života i njamanje 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i Zaposleni drugačije ne sporazumiju - danom dostavljanja konačne odluke Zaposlenom,"

#### Član 28

Član 97 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

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

Zaposleni može da nastavi da radi i poslije navršenih 67 godina života, ako nije navršio 15 godina staža osiguranja, do ispunjenja tog uslova. "

#### Član 29

Poslije člana 100 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica dodaje se novi član koji glasi:

#### "Član 100a

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

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) 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 suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 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 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;
- 10) ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i
- 11) u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 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.

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

### Član 30

Član 101 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Ukoliko Poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom Zaposlenih na neodređeno vrijeme i to za najmanje:

- 1) 10% Zaposlenih ako je u radnom odnosu kod Poslodavca najmanje 100 a najviše 300 Zaposlenih i
- 2) 30 Zaposlenih ako je u radnom odnosu kod Poslodavca preko 300 Zaposlenih dužan je da o tome odmah, pisano obavijesti Reprezentativni sindikat i Zavod za zapošljavanje Crne Gore (u daljem tekstu: Zavod).

Obavještenje iz stava 1 ovog člana dužan je da dostavi i Poslodavac koji utvrdi da će doći do prestanka potrebe za radom najmanje 20 Zaposlenih u periodu od 90 dana, bez obzira na ukupan broj Zaposlenih.

Obavještenje iz stava 1 ovog člana sadrži:

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

Ako Poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom Zaposlenih na neodređeno vrijeme u broju manjem od cenzusa utvrđenog u stavu 1 i 2 ovog člana dužan je da o tome pisano obavijesti tog Zaposlenog, najkasnije pet dana prije donošenja odluke o prestanku radnog odnosa.

Reprezentativni sindikat i Zavod dostavljaju Poslodavcu svoje mišljenje u vezi obavještenja iz stava 1 ovog člana u roku od 15 dana od dana dobijanja tog obavještenja.

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

### Član 31

Član 102 i 103 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica brišu se.

### Član 32

Član 105 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"Nakon pribavljenog mišljenja Reprezentativnog sindikata i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Poslodavac donosi Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Program iz stava 1 ovog člana sadrži:

- razlog prestanka potrebe za radom Zaposlenih,
- kriterijume za utvrđivanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- ukupan broj Zaposlenih,
- broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i poslove koje obavljaju i
- mjere za zapošljavanje: raspored na druge poslove kod istog Poslodavca u stepenu stručne spreme Zaposlenog, raspored kod drugog Poslodavca u stepenu stručne spreme Zaposlenog, uz njegovu saglasnost, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog Poslodavca i druge mjere u skladu sa Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Program iz stava 1 ovog člana donosi Odbor direktora Poslodavca.

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

### Član 33

Član 106 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Poslodavac, po osnovu prijedloga - izvještaja direktora sektora, rukovodioca službe i šefa radne jedinice, sačinjenih shodno kriterijumima iz člana 108 ovog Kolektivnog ugovora, utvrđuje spisak Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i to sa podacima kako slijedi:

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

Spisak iz stava 1 ovog člana utvrđuje Izvršni direktor ili drugo ovlašćeno lice."

### Član 34

Član 111 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica briše se.

### Član 35

Član 112 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Ugovorne strane su saglasne da se u slučaju privatizacije Poslodavca ( Društva ), Aneksom Kolektivnog ugovora dodatno reguliše pitanje visine otpremnine Zaposlenih za čijim radom je prestala potreba kod Poslodavca, posebno u smislu uvećanja otpremnine po godini radnog staža Zaposlenog i dodatnog uvećanja otpremnine za Zaposlenog koji nema riješeno stambeno pitanje u smislu Pravilnika o rješavanju stambenih potreba Zaposlenih, koji ne može biti niži od pola prosječne neto zarade u Crnoj Gori po godini radnog staža."

### Član 36

Član 123 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica briše se.

### Član 37

Član 124 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

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

Zarada, odnosno naknada zarade, isplaćuje se jedanput mjesečno i to najkasnije do 15. u mjesecu, za prethodni mjesec."

### Član 38

Član 125 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"Poslodavac je prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, dužan da svakom Zaposlenom uruči pisani obračun zarade koji sadrži:

- startni dio zarade (topli obrok i 1/12 regresa za godišnji odmor),
- osnovna bruto zarada (proizvod obračunske vrijednosti koeficijeta i koeficijenta složenosti poslova),
- uvećanje zarade, po vrstama, koje proizilaze iz ovog Kolektivnog ugovora ili ugovora o radu,
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio),
- naknadu zarade po vrstama,
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih ovim Kolektivnih ugovorom,
- minuli rad,
- bruto zaradu,
- iznos poreza i doprinosa iz i na bruto zaradu,
- neto zaradu,
- obustave od neto zarade po vrstama i
- neto zaradu za isplatu."

### Član 39

Član 126 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"Zarada Zaposlenog sastoji se od: startni dio zarade, zarade za obavljeni rad i vremena provedenog na radu (osnovna zarada), uvećanje zarade po ostvarenim rezultatima rada i uvećanja po drugim osnovama utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom i drugim propisima.

Zaradu Zaposlenog čine još i naknade zarada, kao i druga primanja utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zarade, odnosno naknade zarade, isplaćuju se isključivo u novcu.

Ukoliko, izmjenom zakonskih propisa dođe do smanjenja stopa poreza i doprinosa na lična primanja Zaposlenih, Poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zarade Zaposlenih, u skladu sa zakonom. "

#### Član 40

Član 129 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"Obračun zarade Zaposlenog vrši se na način i po postupku utvrđenom zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom i to:

- startni dio zarade se sabira sa osnovnom zaradom (koeficijent složenosti uvećan za minuli rad i množi sa obračunskom vrijednošću koeficijenta),
- osnovna zarada se dijeli sa brojem časova Zaposlenog, na mjesečnom nivou i dobija se osnovna satnica za obračunski mjesec,
- osnovna zarada se uvećava u iznosu, na način, i po postupku utvrđenom ovim Kolektivnim ugovorom, čime se dobija ukupna mjesečna bruto zarada Zaposlenog i
- u skladu sa zakonom, na osnovu obračunate bruto zarade izračunava se i isplaćuje neto zarada Zaposlenom."

#### Član 41

Član 130 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu (neto najniža cijena rada, porez na dohodak i doprinosi na teret zaposlenog) i startni dio zarade (koju čini topli obrok i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora), za prosječno 176 časova u mjesecu, utvrđuje se pismenim sporazumom Reprezentativnog sindikata i Poslodavca, tako što se polazi od:

- prosječno 176 sati rada u mjesecu,
- egzistencijalnih i socijalnih potreba Zaposlenog i njegove porodice, primjerenih opštem nivou razvijenosti Države,
- troškova života,
- ekonomskih faktora: kretanja proizvodnje i produktivnosti rada, potreba razvoja i nivoa zaposlenosti i
- ostvarenog, procijenjenog ili projektovanog učešća zarada u bruto prihodu Društva.

Startni dio zarade ne može biti niži od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta, isključuje član 142 ovog Kolektivnog ugovora.

Minimalna zarada zaposlenog za standardni radni učinak i puno radno vrijeme za prosječno 176 časova u mjesecu ne može biti niža od 40% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu. "

#### Član 42

Član 133 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"Zarada pripravnika se utvrđuje u visini od 80% zarade odgovorajućeg radnog mjesta na koje je raspoređen."

#### Član 43

Član 138 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Poslodavac može na prijedlog neposrednog šefa, uz saglasnost direktora sektora, Zaposlenog ili grupu Zaposlenih stimulisati uvećanjem zarade od 5% do 20% za dobro i kvalitetno odrađen posao ili destimulisati umanjeanjem zarade od 5% do 20% za slabo ili nekvalitetno urađen posao. *i rukovodilca Slu.*

Poslodavac je dužan posebnim aktom uraditi kriterijume za utvrđivanje rezultata rada ( stimulaciju i destimulaciju ) Zaposlenog.

U izradi ovog akta učestvuje i Predstavnik Reprezentativnog sindikata.

Osnovna zarada i dio zarade po osnovu rezultata rada čine zaradu Zaposlenog, koja se uvećava u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom."

#### Član 44

Član 141 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Zarada Zaposlenog se uvećava u skladu sa Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu za: minuli rad, noćni rad, rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), rad nedjeljom, rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani, za obavljanje posebno stresnog posla; rad mašinovođe u jednoposjedu, rad u slobodnom vremenu, rad mentora, dežurstvo - pripravnost kod kuće i za rad u komisijama i radnim tijelima Poslodavca i druge slučajeve utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu."

#### Član 45

Član 143 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Zarada Zaposlenog uvećava se po satu rada za:

- |   |      |
|---|------|
| - rad noću.....                                   | 40%  |
| - prekovremeni rad.....                           | 40%  |
| - rad nedjeljom.....                              | 20%  |
| - rad na dan državnog ili vjerskog praznika ..... | 150% |

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

#### Član 46

Član 152 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

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

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

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

#### Član 47

Član 153 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

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

U osnov za naknadu iz stava 1 ovog člana uključuje i:

- naknadu zarade za privremenu spriječenost za rad 100%,
- naknadu zarade za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
- naknada zarade za vrijeme državnih i vjerskih praznika u okviru redovnog radnog vremena,
- zarade za smjenski rad,
- noćni rad – smjenski rad,
- plaćeno odsustvo i
- startni dio zarade.



Osnovna zarada ne uključuje:

- prekovremeni rad,
- rad u dane državnih i vjerskih praznika,
- stimulacije, bonuse za ostvarene rezultate rada i
- prevoz, zimnica, jubilarne nagrade i otpremnina.

Ukoliko nije moguće utvrditi osnov za naknadu, kao osnov za naknadu se uzima iznos zarade koju bi Zaposleni ostvario da je radio.

Naknadu zarade do 60 dana privremene spriječenosti za rad isplaćuje Poslodavac, a naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad poslije isteka 60 dana obračunava i isplaćuje Poslodavac, a Fond zdravstva Crne Gore refundira Poslodavcu.

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

#### Član 48

Član 154 i 155 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica brišu se.

#### Član 49

Član 156 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Zaposleni ima pravo na troškove na ime zimnice (ogrijev i sl.) u visini 40% prosječne neto zarade u Crnoj Gori za mjesec koji prethodi isplati.

Pravo na isplatu zimnice iz stava 1 ovog člana ima Zaposleni koji je kod poslodavca proveo najmanje šest mjeseci neprekidnog rada u kalendarskoj godini za koju se zimnica isplaćuje.

Zimnica se isplaćuje najkasnije do 30.novembra tekuće godine."

#### Član 50

Član 157 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"Zaposleni ima pravo na otpremninu za odlazak u penziju u visini od četiri prosječne neto zarade u Crnoj Gori, u prethodnom polugodištu.

Pravo na isplatu otpremnine iz stava 1 ovog člana ima Zaposleni koji je stekao pravo na penziju kod Poslodavca kod kojega je na radu u trenutku sticanja ovog prava, bilo da je zasnovao radni odnos na određeno ili na neodređeno vrijeme.

Isplata otpremnine vrši se najkasnije na dan prestanka radnog odnosa zbog odlaska u penziju, odnosno na dan zaključenja radne knjižice po tom osnovu."

#### Član 51

Član 158 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Zaposleni ima pravo na isplatu jubilarne nagrade, nakon navršenih svakih deset godina rada, u iznosima kako slijedi :

- 10 godina rada - 35% prosječne neto zarade u Crnoj Gori,
- 20 godina rada - 70% prosječne neto zarade u Crnoj Gori i
- 30 godina rada - 100% prosječne neto zarade u Crnoj Gori.

Isplata naknade vrši se u kalendarskoj godini u kojoj Zaposleni navršava broj godina iz stava 1 ovog člana i isplaćuje se na dan Društva."

#### Član 52

Član 166 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"Za službeno putovanje voznog osoblja, koje traje manje od osam sati, računajući vrijeme od trenutka prelaska granice države do povratka - prelaska granice države, obračunava se u iznosu od 30% ino dnevnice dnevno."

#### Član 53

Član 168 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

" Poslodavac Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, isplaćuje jednokratnu pomoć u slučaju :

- duže i teže bolesti, nabavke lijekova, liječenja, zdravstvene rehabilitacije Zaposlenog ili člana njegove uže porodice ..... do 1 prosječne neto zarade u Crnoj Gori,
- porodici u slučaju smrti Zaposlenog.....3 prosječne neto zarade u Crnoj Gori,
- smrti supružnika ili djeteta ..... 2 prosječne neto zarade u Crnoj Gori,
- smrti roditelja..... 1 prosječna neto zarade u Crnoj Gori,

Gore navedenu pomoć ostvaruje samo 1 član porodice Zaposlen u Društvu.

Odluku o solidarnoj pomoći saglasno stavu 1 ovog člana donosi Izvršni direktor, po priloženoj dokumentaciji i prijedlogu tročlane komisije formirane od predstavnika Poslodavca i Reprezentativnog sindikata.

#### Član 54

Član 169 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"U slučaju smrti Zaposlenog njegovoj porodici, pored pomoći iz člana 55 ovog Aneksa Kolektivnog ugovora, pripada i novčana pomoć u visini troškova pogrebnih usluga.

Pod pojmom pogrebnih usluga podrazumijevaju se troškovi nabavke: sanduka, pokrova, nadgrobnog znaka i prevoza posmrtnih ostataka do mjesta sahrane. "

#### Član 55

Član 170, 171 i 172 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica brišu se.

#### Član 56

Član 173 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica mijenja se i glasi:

"Poslodavac će Zaposlenom za svako novorođeno dijete isplatiti novčani iznos u visini jedne prosječne neto zarade u Crnoj Gori, u mjesecu koji prethodi mjesecu rođenja djeteta."

#### Član 57

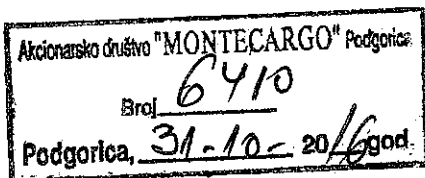
Član 174 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica briše se.

AKCIONARSKO DRUŠTVO "MONTECARGO" PODGORICA

Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica  
Broj 6410  
Podgorica, 31-10-2016 god.

**ANEKS IX  
KOLEKTIVNOG UGOVORA**

Podgorica, oktobar 2016. godine



Na osnovu člana 147, 148, 149, 150, 151 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore" br.49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14 i 53/14), Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list Crne Gore" br.016/16 od 8. marta 2016. godine), Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list Crne gore" br.14/14) i člana 196 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva „MONTECARGO" Podgorica,

**Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica** ( u daljem tekstu Poslodavac), koga zastupa Izvršni direktor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica Milivoje Pavićević, po ovlaštenju Odbora direktora po Odluci br.6400/9 od 31. oktobra 2016. godine

**Sindikalna organizacija AD MONTECARGO Podgorica** (u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat), koga zastupa predsjednik Milenko Klikovac,

**Sindikalna organizacija radnika "MONTEKARGO PODGORICA"**(u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat), koju zastupa predsjednik Milo Adžić,

**zaključuju:**

## ANEKS IX KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor Akcionarskog društva „MONTECARGO“ Podgorica od 27. oktobra 2009. godine, izmjene i dopune Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva „MONTECARGO“ Podgorica od 25. oktobra 2010. godine, Aneks Kolektivnog Ugovora od 27. jula 2011. godine, Aneks II Kolektivnog ugovora od 18. januara 2012. godine, Aneks III Kolektivnog ugovora od 17. maja 2013. godine, Aneks IV Kolektivnog ugovora od 13. septembra 2013. godine, Aneks V Kolektivnog ugovora 25. septembra 2013. godine, Aneks VI Kolektivnog ugovora od 30. oktobra 2013. godine, Aneks VII Kolektivnog ugovora od 29. januara 2016. godine, Aneksa VIII Kolektivnog ugovora od 11. jula 2014.godine i Kolektivni ugovor prečišćeni tekst od oktobra 2014.godine.

### Član 1

Pregled koeficijenata radnih mjesta po grupama poslova – Prilog 1 Kolektivnog ugovora mijenja se na način, kako slijedi:



**PREGLED KOEFICIJENATA RADNIH MJESTA  
GRUPA POSLOVA D**

<b>PREGLED</b> Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo I2				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA VUČU I TKP</b>				
Čistačica	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	1	3,00
<b>SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE</b>				
Čistačica			1	3,00
<b>SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE</b>				
Radnik na obezbjeđenju imovine			4	3,00

<b>PREGLED</b> Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo II				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Manevrista	Služba za transportne poslove	Podgorica	9	3,70
Manevrista	Služba za transportne poslove	Bar	9	3,70
Manevrista	Služba za transportne poslove	Nikšić	9	3,70
Manevrista	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	5	3,70
<b>SEKTOR ZA VUČU I TEHNIČKO KOLSKE POSLOVE</b>				
Pomoćnik mašinovode	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	15	3,70
Izvođač lokomotiva	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	4	3,70

<b>PREGLED</b> Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo III				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Saobraćajno transportni magacioner	Služba za transportne poslove	Podgorica	5	4,10
Popisni vozovođa - vozovođa	Služba za transportne poslove	Podgorica	5	4,40
Rukovaoc manevre	Služba za transportne poslove	Podgorica	5	4,10
Saobraćajno transportni magacioner	Služba za transportne poslove	Bar	9	4,10
Popisni vozovođa - vozovođa	Služba za transportne poslove	Bar	5	4,40
Rukovaoc manevre	Služba za transportne poslove	Bar	5	4,10
Saobraćajno transportni magacioner	Služba za transportne poslove	Nikšić	6	4,10
Popisni vozovođa - vozovođa	Služba za transportne poslove	Nikšić	4	4,40
Rukovaoc manevre	Služba za transportne poslove	Nikšić	5	4,10
Saobraćajno transportni magacioner	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	5	4,10
Popisni vozovođa - vozovođa	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	5	4,40
<b>SEKTOR ZA VUČU I TEHNIČKO KOLSKE POSLOVE</b>				
Mašinovoda manevre	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	10	4,40
Bravar	Služba za teretna kola		2	4,30
Bravar	Služba za TKP	Jedinica Bar	1	4,30
Bravar	Služba za TKP	Jedinica BP	4	4,30
Bravar	Služba za TKP	Jedinica NK	1	4,30



PREGLED				
Koeficijentata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo IV1				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>UPRAVA SA KABINETOM</b>				
Poslovni sekretar			1	5,20
Vozač			1	5,00
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Dispečer	Služba za transportne poslove		5	5,80
Stanično robni blagajnik	Služba za transportne poslove	Podgorica	1	5,40
Robni blagajnik - kalkulant	Služba za transportne poslove	Podgorica	5	5,20
Transportni komercijalista – vozovođa u Tuzima	Služba za transportne poslove	Podgorica	2	5,20
Stanično robni blagajnik	Služba za transportne poslove	Bar	1	5,40
Robni blagajnik - kalkulant	Služba za transportne poslove	Bar	5	5,20
Stanično robni blagajnik	Služba za transportne poslove	Nikšić	1	5,40
Robni blagajnik - kalkulant	Služba za transportne poslove	Nikšić	3	5,20
Carinski deklarant	Služba za transportne poslove	Nikšić	1	5,00
Stanično robni blagajnik	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	1	5,40
Robni blagajnik - kalkulant	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	2	5,20
<b>SEKTOR ZA VUČU I TKP</b>				
Kontrolor brzinomjernih traka	Služba za vuču vozova		1	5,50
Referent za evidencije vuče	Služba za vuču vozova		1	5,20
Magacioner - računopolagač	Služba za vuču vozova		1	5,20
Rasporedni i isledni radnik	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	1	5,80
Unutrašnji nadzornik u Podgorici	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	4	5,80
Spoljašnji nadzornik u Podgorici	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	4	5,80
Nadzornik u Bijelom Polju	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	2	5,80
Nadzornik u Nikšiću	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	3	5,80
Mašinovođa	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	38	5,80
Referent za tehn. dokum. i arhivu	Služba za lokomotive		1	5,20
Nadzornik- pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica PG	1	5,80
Pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica PG	6	5,80
Nadzornik-pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica Bar	1	5,80
Pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica Bar	5	5,80
Pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica BP	5	5,80
Pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica NK	5	5,80
<b>SEKTOR ZA EKONOMSKE POSLOVE</b>				
Revizor blagajni			1	5,80
Referent za obradu podataka			2	5,50
Referent za fakturisanje, likv. i poreze			1	5,20
Referent za blagajničko poslovanje, statistiku i M4			1	5,20
Bilansista-kontista			1	5,50
Magacioner-računopolagač za HTZ opremu i kancelarijski materijal			1	5,00
<b>SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE</b>				
Referent za socijalni rad, ljekarske preglede, službenu i zaštitnu odjeću			1	5,20
Arhivar-kurir			1	5,00
<b>SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE</b>				
Portir			1	5,00

*Upisane*

*[Signature]*

*[Signature]*

PREGLJED				
Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo IV2				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA VUČU I TEHNIČKO KOLSKE POSLOVE</b>				
Kontrolno prijemni organ za lokomot.	Služba za lokomotive		2	6,00
Kontrolno prijemni organ za kola	Služba za teretna kola		2	6,00
Bravar	Služba za TKP	Jedinica Nikšić	3	5,80

PREGLJED				
Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo VI				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA EKONOMSKE POSLOVE</b>				
Saradnik za nabavku			1	6,90

PREGLJED				
Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo VIII				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>UPRAVA</b>				
Službenik za javne nabavke			1	9,40
Šef kabineta			1	8,60
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Rukovodilac Službe za komercijalne poslove	Služba za komercijalne poslove		1	9,40
Stručni saradnik za komercijalu	Služba za komercijalne poslove		1	7,50
Stručni saradnik za marketing, integralni transport i n.pošiljke	Služba za komercijalne poslove		1	7,50
Rukovodilac Službe za transportne poslove	Služba za transportne poslove		1	9,40
Stručni sarad. za saobr. propise i školovanje	Služba za transportne poslove		1	7,50
Stručni saradnik za obračun rada kola	Služba za transportne poslove		1	7,50
Stručni saradnik za analizu i izradu reda vožnje	Služba za transportne poslove		1	7,50
Šef	Služba za transportne poslove	Jedinica PG	1	8,60
Šef	Služba za transportne poslove	Jedinica Bar	1	8,60
Šef	Služba za transportne poslove	Jedinica NK	1	8,60
Šef	Služba za transportne poslove	Jedinica BP	1	8,60
<b>SEKTOR ZA VUČU I TEHNIČKO KOLSKE POSLOVE</b>				
Rukovodilac Službe za vuču vozova	Služba za vuču vozova		1	9,40
Glavni inženjer za vuču vozova	Služba za vuču vozova		1	8,20
Stručni saradnik za školovanje i propise vuče	Služba za vuču vozova		1	7,50
Šef	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	1	8,60
Rukovodilac službe za lokomotive	Služba za lokomotive		1	9,40
Glavni inženjer za lokomotive	Služba za lokomotive		1	8,20
Rukovodilac Službe za teretna kola	Služba za teretna kola		1	9,40
Glavni inženjer za logistiku	Služba za teretna kola		1	8,20
Glavni inženjer za kola	Služba za teretna kola		1	8,20
Rukovodilac Službe za tehničko kolske poslove	Služba za tehničko kolske poslove		1	9,40
Glavni inženjer za tehničko-kolske poslove	Služba za tehničko kolske poslove		1	8,20
Šef tehničko pregledne jedinice PG	Služba za tehničko kolske poslove	Jedinica PG	1	8,60
Šef tehničko pregledne jedinice Bar	Služba za tehničko kolske poslove	Jedinica Bar	1	8,60
Šef tehničko pregledne jedinice BP	Služba za tehničko kolske poslove	Jedinica BP	1	8,60
Šef tehničko pregledne jedinice NK	Služba za tehničko kolske poslove	Jedinica NK	1	8,60



SEKTOR ZA EKONOMSKE POSLOVE				
Glavni inženjer za IT			1	8,20
Stručni sar. za obračun zarada			1	7,50
Stručni saradnik za finansijsku oper.			1	7,50
Str.sar. za fin.- računovodstvene posl.			1	7,50
Stručni sar. za materijalno knjigovodstvo i osnovna sredstva			1	7,50
Str.sar. za kontokorentni obračun			1	7,50
SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE				
Stručni saradnik za zastupanje, normativnu djelatnost i pravne poslove			1	8,20
Stručni saradnik za radne odnose, društveni standard i disciplinske poslove			1	7,50
Stručni saradnik za zaštitu i zdravlje na radu			1	7,50
Stručni saradnik -prevodilac			1	7,50
SLUŽBA UNUTRAŠNJA KONTROLA				
Rukovodioc Službe i koordinator za vođenje i implementaciju Sistema za upravljanje bezbjednošću			1	9,40
Kontrolor za saobraćajne poslove			1	7,50
Kontrolor za mašinske poslove			1	7,50

## GRUPA POSLOVA C

ZVANJA	Koeficijent
Izvršni direktor	19
Pomoćnik Izvršnog direktora za tehničke i komercijalne poslove	13,5
Pomoćnik Izvršnog direktora za ekonomske i pravne poslove	13,5
Sekretar društva	13,5
Interni revizor	12,5
Savjetnik Izvršnog direktora	12,5
Menadžer integrisanog sistema kvaliteta i integriteta	12,5
Direktor sektora	12,5

### Član 2

Pregled koeficijenata radnih mjesta je promijenjen usljed primjene Zakona o Zaradama zaposlenih u javnom sektoru koji je Skupština Crne Gore donijela 24. februara 2016. godine i Pravilnika o izmjenama i dopunama Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta (treće izmjene i dopune) od 1.oktobra 2016. godine.

### Član 3

Ovaj Aneks IX Kolektivnog ugovora zaključen je dana 31. oktobra 2016. godine.

### Član 4

Ovaj Aneks IX Kolektivnog ugovora stupa na snagu danom objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu društva, a primjenjivaće se počev od obračuna zarade za mjesec januar 2017. godine, odnosno od 1. januara 2017. godine.

Reprezentativni Sindikat

Predsjednik

Milenko Klikovac



Reprezentativni Sindikat

Predsjednik

Milo Adžić




Poslodavac

Izvršni direktor

Milivoje Pavićević, dipl. ecc.



Akcionarske društvo "MONTECARGO" Podgorica  
Broj. 6/110/3-1  
Podgorica, 29.09. 2017. god.

# ANEKS X KOLEKTIVNOG UGOVORA

Podgorica, septembar 2017. godine

**Akcionarsko društvo „MONTECARGO“ Podgorica  
ODBOR DIREKTORA**

**Broj: 6110/3**

**Podgorica, 29. septembar 2017. godine**

Na osnovu člana 37 Statuta Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica i člana 196 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica, Odbor direktora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica na šestoj redovnoj sjednici jedanaestog saziva, održanoj 29. septembar 2017. godine, donio je

**ODLUKU**

1. Daje se saglasnost na tekst Aneksa X Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica.
2. Aneks X Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica, sastavni je dio ove Odluke.
3. Ovlašćuje se izvršni direktor Muradif Grbović da sa predsjednicima Reprezentativnih sindikata Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica Milenkom Klikovcem i Adžić Milom, zaključi Aneks X Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica.
4. Ova Odluka i Aneks iz tačke 1 ove Odluke stupaju na snagu danom objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu Društva, a primjenjivaće se od 1. oktobra 2017. godine.
5. Ovu Odluku i Aneks iz tačke 1 ove Odluke objaviti na Oglasnoj tabli u sjedištu Društva.

**Dostavljeno:**

- Izvršnom direktoru
- Sektoru za pravne poslove
- Sektoru za ekonomske poslove
- Reprezentativnim sindikatima
- a/a

**PREDSJEDNIK ODBORA DIREKTORA**



**Slavenko Jovanović**

Na osnovu člana 147, 148, 149, 150, 151 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore" br.49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14 i 53/14), Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list Crne Gore" br.016/16 od 8. marta 2016. godine), Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list Crne Gore" br.14/14) i člana 196 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva „MONTECARGO" Podgorica,

Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica ( u daljem tekstu Poslodavac), koga zastupa izvršni direktor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica Muradif Grbović, po ovlaštenju Odbora direktora po Odluci broj 6110/3 od 29. septembra 2017. godine

Sindikalna organizacija AD MONTECARGO Podgorica (u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat), koga zastupa predsjednik Milenko Klikovac,

Sindikalna organizacija radnika "MONTEKARGO PODGORICA"(u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat), koju zastupa predsjednik Milo Adžić,

zaključuju:

## ANEKS X KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor Akcionarskog društva „MONTECARGO" Podgorica od 27. oktobra 2009. godine, Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva „MONTECARGO" Podgorica od 25. oktobra 2010. godine, Aneks Kolektivnog Ugovora od 27. jula 2011. godine, Aneks II Kolektivnog ugovora od 18. januara 2012. godine, Aneks III Kolektivnog ugovora od 17. maja 2013. godine, Aneks IV Kolektivnog ugovora od 13. septembra 2013. godine, Aneks V Kolektivnog ugovora 25. septembra 2013. godine, Aneks VI Kolektivnog ugovora od 30. oktobra 2013. godine, Aneks VII Kolektivnog ugovora od 29. januara 2016. godine, Aneksa VIII Kolektivnog ugovora od 11. jula 2014.godine, Kolektivni ugovor prečišćeni tekst od oktobra 2014.godine i Aneks IX Kolektivnog ugovora od 31. oktobra 2016. godine.

### Član 1

Član 151 Kolektivnog ugovora ( prečišćeni tekst ) mijenja se i glasi:

" Zarada Zaposlenog za posebno otežane uslove rada, specifičnosti radnog mjesta i odgovornost za bezbjednost u željezničkom saobraćaju uvećava se za:

- mašinovođa – instruktor vuče.....45%
- mašinovođa..... 45%
- mašinovođa manevre..... 30%
- pomoćnik mašinovođe.....20%
- vozovođa.....20%
- rukovaoc manevre.....20%
- manevrista.....20%
- nadzornik - pregledač kola.....15%
- pregledač kola.....15%."

### Član 2

Poslije člana 152 dodaje se novi član 152a, koji glasi:

" Zarada predsjedniku Reprezentativnog sindikata na nivou Društva, koji tu funkciju ne obavlja profesionalno, se uvećava za 20%."

### Član 3

Pregled koeficijenata radnih mjesta po grupama poslova – Prilog 1 Kolektivnog ugovora mijenja se na način, kako slijedi:

#### PREGLED KOEFICIJENATA RADNIH MJESTA GRUPA POSLOVA D

PREGLED Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo I2				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Higijeničarka	Služba za transportne poslove	Bar	1	3,00
Higijeničarka	Služba za transportne poslove	Nikšić	1	3,00
Higijeničarka	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	1	3,00
<b>SEKTOR ZA VUČU VOZOVA</b>				
Higijeničarka	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	1	3,00
<b>SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE</b>				
Higijeničarka			1	3,00
<b>SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE</b>				
Radnik na obezbjeđenju imovine			2	3,00

PREGLED Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo II				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Manevrista	Služba za transportne poslove	Podgorica	7	3,70
Manevrista	Služba za transportne poslove	Bar	8	3,70
Manevrista	Služba za transportne poslove	Nikšić	7	3,70
Manevrista	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	5	3,70
<b>SEKTOR ZA VUČU VOZOVA</b>				
Pomoćnik mašinovođe	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	14	3,70
Izvođač lokomotiva	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	2	3,70
<b>SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE</b>				
Zaštitar lica i imovine			2	3,30

PREGLED				
Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo III				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Popisni vozovođa - vozovođa u Podgorici i Tuzima	Služba za transportne poslove	Podgorica	7	4,40
Saobraćajno transportni magacioner	Služba za transportne poslove	Podgorica	5	4,10
Rukovaoc manevre	Služba za transportne poslove	Podgorica	5	4,10
Popisni vozovođa - vozovođa	Služba za transportne poslove	Bar	5	4,40
Saobraćajno transportni magacioner	Služba za transportne poslove	Bar	7	4,10
Rukovaoc manevre	Služba za transportne poslove	Bar	5	4,10
Popisni vozovođa - vozovođa	Služba za transportne poslove	Nikšić	5	4,40
Saobraćajno transportni magacioner	Služba za transportne poslove	Nikšić	5	4,10
Rukovaoc manevre	Služba za transportne poslove	Nikšić	5	4,10
Popisni vozovođa - vozovođa	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	5	4,40
Saobraćajno transportni magacioner	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	5	4,10
<b>SEKTOR ZA VUČU VOZOVA</b>				
Mašinovođa manevre	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	9	4,40
<b>SEKTOR ZA TKP</b>				
Bravar	Služba za TKP	Jedinica Podgorica	1	4,30
Bravar	Služba za TKP	Jedinica Bar	1	4,30
Bravar	Služba za TKP	Jedinica BP	5	4,30
Bravar	Služba za TKP	Jedinica NK	1	4,30

III step ili IV step

PREGLED				
Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo IV1				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>UPRAVA SA KABINETOM</b>				
Poslovni sekretar				
Vozač			1	5,20
			2	5,00
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Dispečer	Služba za transportne poslove		5	5,80
Stanično robni blagajnik	Služba za transportne poslove	Podgorica	1	5,40
Robni blagajnik, kalkulant i transp. komercijalista u Podgorici i Tuzima	Služba za transportne poslove	Podgorica	7	5,20
Stanično robni blagajnik	Služba za transportne poslove	Bar	1	5,40
Robni blagajnik, kalkulant i transportni komercijalista	Služba za transportne poslove	Bar	4	5,20
Stanično robni blagajnik	Služba za transportne poslove	Nikšić	1	5,40
Robni blagajnik, kalkulant i transportni komercijalista	Služba za transportne poslove	Nikšić	3	5,20
Carinski deklarant	Služba za transportne poslove	Nikšić	1	5,00
Stanično robni blagajnik	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	1	5,40
Robni blagajnik, kalkulant i transportni komercijalista	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	2	5,20
<b>SEKTOR ZA VUČU VOZOVA</b>				
Referent za dokumentaciju	Služba za lokomotive		1	5,20
Magacioner - računopolagač	Služba za lokomotive		1	5,20
Referent za evidencije vuče	Služba za vuču vozova		1	5,20
Rasporedni i isledni radnik	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	1	5,80
Unutrašnji nadzornik u Podgorici	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	4	5,80
Spoljašnji nadzornik u Podgorici	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	5	5,80
Nadzornik u Bijelom Polju	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	2	5,80
Nadzornik u Nikšiću	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	2	5,80
Mašinovođa	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	37	5,80

SEKTOR ZA TKP				
Referent za dokumentaciju i magacioner - računopolagač	Služba za teretna kola		1	5,20
Nadzornik- pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica PG	1	5,80
Pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica PG	7	5,80
Pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica Bar	6	5,80
Pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica BP	8	5,80
Pregledač kola	Služba za TKP	Jedinica NK	5	5,80
SEKTOR ZA EKONOMSKE POSLOVE				
Referent za fakturisanje, likv. i poreze			1	5,20
Referent za blagajničko poslovanje, statistiku i M4			1	5,20
Bilansista-kontista			1	5,50
SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE				
Referent za socijalni rad, ljekarske preglede, službenu i zaštitnu odjeću			1	5,20
Arhivar-kurir			1	5,00
SLUŽBA KONTROLE TRANSPORTNIH PRIHODA				
Referent za obradu podataka			2	5,50
SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE				
Portir - zaštitar			2	5,00

PREGLED				
Koeficijenta za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo IV2				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
SEKTOR ZA VUCU VOZOVA				
Kontrolor brzinomjernih traka	Služba za vuču vozova		1	6,00
Mašinovođa - instruktor vuče	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	1	6,00
Kontrolno prijemni organ za lokomot.	Služba za lokomotive		2	6,00
SEKTOR ZA TKP				
Kontrolno prijemni organ za kola	Služba za teretna kola		2	6,00
Bravar	Služba za TKP	Jedinica Podgorica	1	5,80
Bravar	Služba za TKP	Jedinica Nikšić	3	5,80
SLUŽBA KONTROLE TRANSPORTNIH PRIHODA				
Revizor blagajni			1	6,00

PREGLED				
Koeficijenta za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo VIII				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>UPRAVA</b>				
Šef kabineta			1	9,20
PR-Menadžer			1	8,20
Službenik za javne nabavke			1	9,40
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Rukovodilac Službe za komercijalne poslove	Služba za komercijalne poslove		1	9,40
Stručni saradnik za komercijalu	Služba za komercijalne poslove		1	7,50
Stručni saradnik za marketing, integralni transport i naročite pošiljke	Služba za komercijalne poslove		1	7,50
Rukovodilac Službe za transportne poslove	Služba za transportne poslove		1	9,40
Stručni saradnik za propise i školovanje	Služba za transportne poslove		1	7,50
Stručni saradnik za obračun rada kola	Služba za transportne poslove		1	7,50
Stručni saradnik za analizu i izradu reda vožnje	Služba za transportne poslove		1	7,50
Šef	Služba za transportne poslove	Jedinica PG	1	8,60
Šef	Služba za transportne poslove	Jedinica Bar	1	8,60
Šef	Služba za transportne poslove	Jedinica NK	1	8,60
Šef	Služba za transportne poslove	Jedinica BP	1	8,60
<b>SEKTOR ZA VUČU VOZOVA</b>				
Rukovodilac službe za lokomotive	Služba za lokomotive		1	9,40
Glavni inženjer za lokomotive	Služba za lokomotive		1	8,20
Rukovodilac Službe za vuču vozova	Služba za vuču vozova		1	9,40
Glavni inženjer za vuču vozova	Služba za vuču vozova		1	8,20
Šef	Služba za vuču vozova	Jedinica vuče	1	8,60
<b>SEKTOR ZA TKP</b>				
Rukovodilac Službe za teretna kola	Služba za teretna kola		1	9,40
Glavni inženjer za logistiku	Služba za teretna kola		1	8,20
Glavni inženjer za kola	Služba za teretna kola		1	8,20
Rukovodilac Službe za tehničko kolske poslove	Služba za tehničko kolske poslove		1	9,40
Glavni inženjer za tehničko-kolske poslove	Služba za tehničko kolske poslove		1	8,20
Šef tehničko pregledne jedinice PG	Služba za tehničko kolske poslove	Jedinica PG	1	8,60
Šef tehničko pregledne jedinice Bar	Služba za tehničko kolske poslove	Jedinica Bar	1	8,60
Šef tehničko pregledne jedinice BP	Služba za tehničko kolske poslove	Jedinica BP	1	8,60
Šef tehničko pregledne jedinice NK	Služba za tehničko kolske poslove	Jedinica NK	1	8,60
<b>SEKTOR ZA EKONOMSKE POSLOVE</b>				
Glavni inženjer za IT			1	8,20
Stručni sar. za obračun zarada			1	7,50
Stručni saradnik za finansijsku oper.			1	7,50
Str.sar. za fin.- računovodstvene posl.			1	7,50
Stručni sar. za materijalno knjigovodstvo i osnovna sredstva			1	7,50
Str.sar. za kontokorentni obračun			1	7,50
Stručni saradnik za nabavke			1	7,50
<b>SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE</b>				
Stručni saradnik za zastupanje, normativnu djelatnost i pravne poslove			1	8,20
Stručni saradnik za radne odnose, društveni standard i disciplinske poslove			1	7,50
Stručni saradnik za zaštitu i zdravlje na radu			1	7,50
Stručni saradnik -prevodilac			1	7,50
<b>SLUŽBA KONTROLE TRANSPORTNIH PRIHODA</b>				
Rukovodilac Službe kontrole trans. prihoda			1	9,40
<b>SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE</b>				
Rukovodilac Službe i koordinator za vođenje i implementaciju Sistema za upravljanje bezbjednošću			1	9,40
Glavni kontrolor			1	8,20

## GRUPA POSLOVA C

ZVANJA	Koeficijent
Izvršni direktor	19
Sekretar Društva	13,5
Pomoćnik izvršnog direktora za tehničke i komercijalne poslove	13,5
Pomoćnik izvršnog direktora za ekonomske i pravne poslove	13,5
Interni revizor	12,5
Savjetnik izvršnog direktora	12,5
Menadžer integrisanog sistema kvaliteta i integriteta	12,5
Direktor sektora	12,5

### Član 4

Ovaj Aneks X Kolektivnog ugovora zaključen je dana 29. septembra 2017. godine.

### Član 5

Ovaj Aneks X Kolektivnog ugovora stupa na snagu danom objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu društva, a primjenjivaće se počev od obračuna zarade za mjesec oktobar 2017. godine, odnosno od 1. oktobra 2017. godine.

Reprezentativni Sindikat

Predsjednik  
Milenko Klikovac



Reprezentativni Sindikat

Predsjednik  
Milo Adžić



Poslodavac

Izvršni direktor

Muradif Grbović





**AKCIONARSKO DRUŠTVO "MONTECARGO" PODGORICA**

Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica  
Broj: 8521  
Podgorica, 28.12.2017. g.

**ANEKS XI  
KOLEKTIVNOG UGOVORA**

Podgorica, decembar 2017. godine

Na osnovu člana 147, 148, 149, 150, 151 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore" br.49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14 i 53/14), Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list Crne Gore" br.016/16 od 8. marta 2016. godine), Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list Crne Gore" br.14/14) i člana 196 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva „MONTECARGO" Podgorica,

**Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica** ( u daljem tekstu Poslodavac), koga zastupa izvršni direktor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica Muradif Grbović, po ovlaštenju Odbora direktora po Odluci broj 6110/3 od 29. septembra 2017. godine

**Sindikalna organizacija AD MONTECARGO Podgorica** (u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat), koga zastupa predsjednik Milenko Klikovac,

**Sindikalna organizacija radnika "MONTEKARGO PODGORICA"**(u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat), koju zastupa predsjednik Milo Adžić,

**zaključuju:**

## **ANEKS XI KOLEKTIVNOG UGOVORA**

Kolektivni ugovor Akcionarskog društva „MONTECARGO" Podgorica od 27. oktobra 2009. godine, Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva „MONTECARGO" Podgorica od 25. oktobra 2010. godine, Aneks Kolektivnog Ugovora od 27. jula 2011. godine, Aneks II Kolektivnog ugovora od 18. januara 2012. godine, Aneks III Kolektivnog ugovora od 17. maja 2013. godine, Aneks IV Kolektivnog ugovora od 13. septembra 2013. godine, Aneks V Kolektivnog ugovora 25. septembra 2013. godine, Aneks VI Kolektivnog ugovora od 30. oktobra 2013. godine, Aneks VII Kolektivnog ugovora od 29. januara 2016. godine, Aneksa VIII Kolektivnog ugovora od 11. jula 2014.godine, Kolektivni ugovor prečišćeni tekst od oktobra 2014.godine, Aneks IX Kolektivnog ugovora od 31. oktobra 2016. godine i Aneks X Kolektivnog ugovora od 29. septembra 2017. godine.

### **Član 1**

Poslije člana 152a Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica (prečišćeni tekst) dodaje se novi član 152b, koji glasi:

" Zaposleni, koji pored svojih poslova obavlja i poslove drugog radnog mjesta, u skladu sa važećim Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Akcionarskom društvu "MONTECARGO" Podgorica, a za koje ima odgovarajuću školsku spremu, stručni ispit i zdravstvenu sposobnost, ima pravo na uvećanje zarade u visini od 20% u periodu za koji je radio navedene poslove. "

## Član 2

Ovaj Aneks XI Kolektivnog ugovora zaključen je dana 27. decembra 2017. godine.

## Član 3

Ovaj Aneks XI Kolektivnog ugovora stupa na snagu danom objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu društva, a primjenjivaće se počev od obračuna zarade za mjesec januar 2018. godine, odnosno od 1. januara 2018. godine.

Reprezentativni Sindikat  
Predsjednik  
Milenko Klikovac

Reprezentativni Sindikat  
Predsjednik  
Milo Adžić



Poslodavac  
Izvršni direktor  
Murad Grbović

AKCIONARSKO DRUŠTVO "MONTECARGO" PODGORICA

**ANEKS XII**  
**KOLEKTIVNOG UGOVORA**

Podgorica, jul 2018. godine

Na osnovu člana 147,148,149,150,151 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore" br. 49/08,26/09,88/09,26/10,59/11,66/12,31/14 i 53/14) , Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list Crne Gore " br.016/16, 083/16,021/17,042/17 i 012/18 , Opšteg Kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore " br.14/14 i 040/18) i člana 196 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica,

**Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica** ( u daljem tekstu Poslodavac), koga zastupa izvršni direktor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica Muradif Grbović, po ovlaštenju Odbora direktora po Odluci broj 4650/2 od 6.jula 2018.godine

i

**Sindikalna organizacija AD MONETCARGO Podgorica** (u daljem tekstu : Reprezentativni sindikat), koga zastupa predsjednik Milenko Klikovac,

i

**Sindikat radnika "MONTEKARGO" Podgorica** (u daljem tekstu : Reprezentativni sindikat), koju zastupa PREDsjedNIK Milo Adžić,

zaključuju:

## ANEKS XII KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica od 27.oktobra 2009.godine, Izmjene I dopune Kolektivni ugovor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica o 25.oktobra 2010.godine, Aneks Kolektivnog ugovora od 27.jula 2011.godine, Aneks II Kolektivnog ugovora od 18.januara 2012.godine, Aneks III Kolektivnog ugovora od 17.maja 2013.godine, Aneks IV Kolektivnog ugovora od 13.septembra 2013.godine , Aneks V Kolektivnog ugovora od 25.septembra 2013.godine, Aneks VI Kolektivnog ugovora od 30.oktobra 2013.godine, Aneks VII Kolektivnog ugovora od 29 .januara 2016.godine, Aneks VIII Kolektivnog ugovora od 11.jula 2014.godine, Kolektivni ugovor prečišćeni tekst od oktobra 2014.godine I Aneks IX Kolektivnog ugovora od 31.oktobra 2016.godine, Aneks X Kolektivnog ugovora od 29.septembra 2017.godine, Aneks XI Kolektivnog ugovora od 28.januara 2017.godine.

### Član 1

Pregled koeficijenata radnih mjesta po grupama poslova – Prilog 1 Kolektivnog ugovora mijenja se na način , kako slijedi:

**PREGLED KOEFICIJENATA RADNIH MJESTA  
GRUPA POSLOVA D**

PREGLED Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo I/2				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE</b>				
Radnik na obezbjeđenju imovine			5	3,00

PREGLED Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo III				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA ZA PRAVNE POSLOVE</b>				
Zaštitar lica i imovine			3	4,30

PREGLED Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo IV/1				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>UPRAVA SA KABINETOM</b>				
Sekretar			1	5,20
<b>SEKTOR ZA EKONOMSKE POSLOVE</b>				
Referent za materijalno knjigovodstvo i osnovna sredstva			1	5,40
Referent za blagajničko poslovanje			1	5,20
<b>SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE</b>				
Arhivar			1	5,00
Kurir			1	5,00
Portir-zaštitar			2	5,00

PREGLED Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo VI				
Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Pomoćnik šefa jedinice	Služba za transportne poslove	Bijelo Polje	1	7,20
Pomoćnik šefa jedinice	Služba za transportne poslove	Nikšić	1	7,20
<b>SEKTOR ZA TEHNIČKO KOLSKE POSLOVE</b>				
Inženjer za tehničko-kolske poslove	Služba za tehničko kolske poslove		1	7,20
<b>SEKTOR ZA EKONOMSKE POSLOVE</b>				
Saradnik za obračun, statistiku i M4			1	7,20
<b>SLUŽBA ZA INFORMACIONE TEHNOLOGIJE I ODNOS SA JAVNOŠĆU</b>				
Saradnik za informacione tehnologije			1	7,20
Saradnik za odnose sa javnošću i protokol			1	7,20
<b>SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE</b>				
Kontrolor			2	7,20

**PREGLED**  
Koficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo VII

Naziv radnog mjesta	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	Koficijent
<b>UPRAVA SA KABINETOM</b>				
Poslovni sekretar			1	7,50
Savjetnik predsjednika odbora direktora			1	9,20
<b>SEKTOR ZA PREVOZ</b>				
Stručni sarad. za praćenje, kontrolu i obračun rada sopstvenih kola	Služba za transportne poslove		1	7,50
Stručni saradnik za obračun rada stranih kola	Služba za transportne poslove			7,50
Pomoćnik šefa jedinice		Bar	1	7,50
<b>SEKTOR PRODAJE I ŠPEDICIJE</b>				
Stručni saradnik za komercijalu i marketing			1	7,50
Stručni saradnik za integralni transport i naročite pošiljke			1	7,50
Stručni saradnik za poslove špedicije			1	7,50
<b>SLUŽBA ZA JAVNE NABAVKE</b>				
Rukovodilac - Službenik za javne nabavke			1	9,40
Stručni saradnik za ekonomske poslove			1	7,50
Stručni saradnik za pravne poslove			1	7,50
Stručni saradnik za nabavku i praćenje realizacije ugovorenih nabavki			1	7,50
<b>SLUŽBA KONTROLE TRANSPORTNIH PRIHODA</b>				
Revizor blagajni			1	7,50
<b>SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE</b>				
Glavni kontrolor			1	8,20
<b>SLUŽBA ZA INFORMACIONE TEHNOLOGIJE I ODOSE SA JAVNOŠĆU</b>				
Rukovodilac			1	9,40
Glavni inženjer za IT			1	8,20
Stručni saradnik za odnose sa javnošću i protokol			1	7,50

**GRUPA POSLOVA C**

ZVANJA	Koficijent
Pomoćnik izvršnog direktora za komercijalne poslove i eksploataciju	13,50
Menadžer integrisanog sistema kvaliteta i integriteta	12,50
Direktor sektora prodaje i špedicije	12,50

**Član 2**

Ovaj Ankes XII Kolektivnog ugovora zaključen je dana 6. jula 2018.godine.

**Član 3**

Ovaj Aneks XII Kolektivnog ugovora stupa na snagu danom objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu društva, a primjenjivaće se počev od obračuna zarade za mjesec avgust 2018.godine, odnosno od 1.avgusta 2018.godine.

Reprezentativni Sindikat  
Predsjednik  
Milenko Krljčević

Reprezentativni Sindikat  
Predsjednik  
Milo Adžić

Poslodavac  
Izvršni direktor  
Maradić Grbović



**AKCIONARSKO DRUŠTVO "MONTECARGO" PODGORICA**

**ANEKS XIII  
KOLEKTIVNOG UGOVORA**

Podgorica, decembar 2018. godine



**Akcionarsko društvo „MONTECARGO“ Podgorica**  
**ODBOR DIREKTORA**  
**Broj: 8967/3**  
**Podgorica, 27. decembar 2018. godine**

Na osnovu člana 37 Statuta Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica i člana 196 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica, Odbor direktora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica na devetoj redovnoj sjednici trinaestog saziva, održanoj 27. decembra 2018. godine, donio je

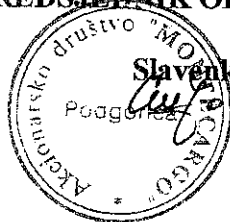
**ODLUKU**

1. Daje se saglasnost na tekst Aneksa XIII Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica.
2. Aneks XIII Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica, sastavni je dio ove Odluke.
3. Ovlašćuje se izvršni direktor Muradif Grbović da sa predsjednicima Reprezentativnih sindikata Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica Milenkom Klikovcem i Adžić Milom, zaključi Aneks XIII Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica.
4. Ova Odluka i Aneks iz tačke 1 ove Odluke stupaju na snagu danom objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu Društva.
5. Ovu Odluku i Aneks iz tačke 1 ove Odluke objaviti na Oglasnoj tabli u sjedištu Društva.

**Dostavljeno:**

- Izvršnom direktoru
- Sektoru za prevoz
- Sektor prodaje i špedicije
- Sektor za vuču vozova
- Sektor za TKP
- Sektor za ekonomske poslove
- Sektor za pravne poslove
- Služba kontrole transportnih prihoda
- Služba unutrašnje kontrole
- Služba za IT i odnose sa javnošću
- Reprezentativnim sindikatima
- a/a

**PREDSIJEDNIK ODBORA DIREKTORA**



Slavenko Jovanović

Na osnovu člana 147,148,149,150,151 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore" br. 9/08,26/09,88/09,26/10,59/11,66/12,31/14 i 53/14), Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list Crne Gore" br.016/16, 083/16,021/17,042/17 i 012/18), Opšteg Kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore" br.14/14 i 040/18) i člana 196 Kolektivnog ugovora Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica,

Akcionarsko društvo "MONTECARGO" Podgorica (u daljem tekstu Poslodavac), koga zastupa izvršni direktor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica Muradif Grbović, po ovlaštenju Odbora direktora po Odluci broj 8967/3 od 27. decembra 2018.godine

i

Sindikalna organizacija AD MONTECARGO Podgorica (u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat), koga zastupa predsjednik Milenko Klikovac,

i

Sindikat radnika "MONTECARGO" Podgorica (u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat), koju zastupa PREDsjednik Milo Adžić,

zaključuju:

### ANEKS XIII KOLEKTIVNOG UGOVORA

Kolektivni ugovor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica od 27.oktobra 2009.godine, Izmjene I dopune Kolektivni ugovor Akcionarskog društva "MONTECARGO" Podgorica o 25.oktobra 2010.godine, Aneks Kolektivnog ugovora od 27.jula 2011.godine, Aneks II Kolektivnog ugovora od 18.januara 2012.godine, Aneks III Kolektivnog ugovora od 17.maja 2013.godine, Aneks IV Kolektivnog ugovora od 13.septembra 2013.godine, Aneks V Kolektivnog ugovora od 25.septembra 2013.godine, Aneks VI Kolektivnog ugovora od 30.oktobra 2013.godine, Aneks VII Kolektivnog ugovora od 29 .januara 2016.godine, Aneks VIII Kolektivnog ugovora od 11.jula 2014.godine, Kolektivni ugovor prečišćeni tekst od oktobra 2014.godine I Aneks IX Kolektivnog ugovora od 31.oktobra 2016.godine, Aneks X Kolektivnog ugovora od 29.septembra 2017.godine, Aneks XI Kolektivnog ugovora od 28.januara 2017.godine, Aneksa XII Kolektivnog ugovora od 6. jula 2018.godine.

#### Član 1

Pregled koeficijenata radnih mjesta po grupama poslova - Prilog 1 Kolektivnog ugovora mijenja se na način, kako slijedi:

Briše se radno mjesto **Pomoćnik šefa jedinice** – Služba za transportne poslove – Jedinica Bijelo Polje iz grupe poslova D, Pregled koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacije za nivo VI.

Briše se radno mjesto **Stručni saradnik za pravne poslove** – Služba za javne nabavke iz grupe poslova D, Pregled koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacije za nivo VII<sub>1</sub>.

Radno mjesto **Stručni saradnik za ekonomske poslove** – Služba za javne nabavke iz grupe poslova D, Pregled koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacije za nivo VII<sub>1</sub>, u koloni „Broj izvršilaca” umjesto broja „1” upisuje se broj „2”.

**Član 2**

Ovaj Aneks XIII Kolektivnog ugovora zaključen je dana 27. decembra 2018.godine.

**Član 3**

Ovaj Aneks XIII Kolektivnog ugovora stupa na snagu danom objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu društva, a primjenjivaće se od 1. januara 2019.godine.

**Reprezentativni Sindikat**  
**Predsjednik**  
**Milenko Klukovac**

**Reprezentativni Sindikat**  
**Predsjednik**  
**Milo Adžić**

**Poslodavac**  
**Izvršni direktor**  
**Muradif Grbović**

