

SINDIKALNA ORGANIZACIJA  
D.O.O. "Berza električne energije"

Broj 27/2019

Podgorica, 27.06. 20 19 god.

BERZA ELEKTRIČNE ENERGIJE  
MONTENEGRO POWER EXCHANGE  
"BELEN"

Broj 116/2019

Podgorica, 27.06. 20 19 god.



## KOLEKTIVNI UGOVOR

DRUŠTVA SA OGRANIČENOM ODGOVORNOŠĆU

"BERZA ELEKTRIČNE ENERGIJE" - PODGORICA

Na osnovu člana 147 stav 1, 149 stav 3 i 150 stav 3 Zakona o radu (»Službeni list Crne Gore« broj 49/08,26/09,26/10,59/11,66/12, 31/14 i 53/14), Predstavnik reprezentativne Sindikalne organizacije Društva sa ograničenom odgovornošću »Berza električne energije«-Podgorica, i Izvršni direktor Društva, zaključuju

## **KOLEKTIVNI UGOVOR DRUŠTVA SA OGRANIČENOM ODGOVORNOŠĆU »BERZA ELEKTRIČNE ENERGIJE« - PODGORICA**

### **I – OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Kolektivnim ugovorom Društva sa ograničenom odgovornošću »Berza električne energije«-Podgorica (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), u skladu sa Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za energetiku, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih i Društva sa ograničenom odgovornošću »Berza električne energije«-Podgorica (u daljem tekstu: Poslodavac), način i postupak njihovog ostvarivanja, kao i druga pitanja od značaja za međusobne odnose zaposlenog i Poslodavca.

### **II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **2.1 Uslovi za zasnivanje radnog odnosa**

#### **Član 2**

- (1) Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje ispunjava opšte uslove utvrđene Zakonom i posebne uslove utvrđene posebnim zakonima, drugim propisima i aktom o sistematizaciji Poslodavca.
- (2) Aktom o sistematizaciji Poslodavca utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i nivo obrazovanja odnosno stručne kvalifikacije, potrebna znanja i sposobnosti, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad.

#### **2.2 Ugovor o radu**

#### **Član 3**

- (1) Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.
- (2) Poslodavac je dužan da sa licem sa kojim zasniva radni odnos, zaključi ugovor o radu prije stupanja na rad.
- (3) Ugovorom o radu uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i Poslodavca u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i opštim aktima Poslodavca.
- (4) Izmjene ugovorenih uslova rada, vrše se aneksom ugovora o radu na osnovu ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu.
- (5) Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi aneks ugovora o radu u slučajevima propisanim Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

## **2.3 Upućivanje na rad kod drugog poslodavca**

### **Član 4**

- (1) Zaposleni može pored slučajeva utvrđenih Zakonom, uz svoju saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca do godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, u sljedećim slučajevima:
  - 1) ako je u interesu Poslodavca da zaposleni radom kod drugog poslodavca stekne nova znanja i iskustva;
  - 2) rada na određenom projektu za potrebe Poslodavca.
- (2) Ugovorom o radu kod drugog poslodavca zaposlenom se ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao.

## **2.4 Prethodna provjera radnih sposobnosti**

### **Član 5**

- (1) Prethodna provjera radne sposobnosti kandidata vrši se za ona radna mjesta za koja je aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta utvrđena prethodna provjera kao poseban uslov rada.
- (2) Prethodna provjera radne sposobnosti vrši se putem intervjua, testa, praktične provjere stečenog znanja i vještina ili kombinovanjem ovih metoda.
- (3) Prethodnu provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju formira Izvršni direktor, sastavljena od lica koji imaju najmanje isti stepen stručne spreme i najmanje jedan istu vrstu zanimanja, propisanih za to radno mjesto.
- (4) Komisija iz stava 3 ovog člana vrši provjeru radnih sposobnosti kandidata na način koji je najpogodniji za objektivno utvrđivanje radnih sposobnosti kandidata, a svoje mišljenje u pisanoj formi dostavlja Izvršnom direktoru u roku utvrđenom aktom o njenom formiranju.

## **2.5 Probni rad**

### **Član 6**

- (1) Probni rad vrši se na onim radnim mjestima za koja je aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta utvrđen probni rad.
- (2) Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci.
- (3) Dužina trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom i aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.
- (4) Zaposleni na probnom radu ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.

### **Član 7**

- (1) Obavljanje poslova za vrijeme trajanja probnog rada organizuje i prati neposredni rukovodilac.

- (2) Neposredni rukovodilac svoje mišljenje o rezultatima rada u pisanoj formi dostavlja Izvršnom direktoru, koji donosi odluku u zavisnosti od rezultata probnog rada.
- (3) U slučaju da zaposleni ne zadovolji na probnom radu, prestaje mu radni odnos danom isteka roka koji je utvrđen ugovorom o radu.

## **2.6 Pripravnici**

### **Član 8**

Poslodavac sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu stručne spreme i vrste zanimanja, može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika.

### **Član 9**

- (1) Pripravnički staž, ako zakonom nije drugačije propisano traje:
  - 1) Za radna mjesta sa visokom stručnom spremom 9 mjeseci;
  - 2) Šest mjeseci za ostala lica.
- (2) Pripravnički rad se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme iz člana 25 Zakona.

### **Član 10**

- (1) Način osposobljavanja pripravnika, način polaganja pripravničkog ispita i sastav komisije za polaganje pripravničkog ispita utvrđuje se aktom izvršnog direktora.
- (2) Članovi komisije iz stava 1 ovog člana moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme i najmanje jedan istu vrstu zanimanja, propisanih za to pripravničko mjesto.

## **III OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE**

### **Član 11**

- (1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada zbog uvođenja novog načina i organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.
- (2) Poslodavac opštim aktom uređuje postupak i način ostvarivanja prava zaposlenih iz stava 1 ovog člana.
- (3) Troškove stručnog osposobljavanja zaposlenih na zahtjev Poslodavca snosi Poslodavac.

## IV PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

### Član 12

#### 4.1 Prava zaposlenih

Zaposleni ostvaruje prava iz radnog odnosa utvrđena Zakonom, kolektivnim ugovorima (Opštim, Granskim, Kolektivnim) i opštim aktima Poslodavca, a naročito:

- 1) pravo na raspoređivanje,
- 2) pravo na određeno radno vrijeme,
- 3) pravo na odmor u toku rada, dnevni, sedmični i godišnji odmor,
- 4) pravo na zaradu i naknadu zarade,
- 5) pravo na odsustvo sa rada uz naknadu i bez naknade zarade,
- 6) pravo na stručno usavršavanje,
- 7) pravo na sindikalno organizovanje i ostvarivanje sindikalnih prava i
- 8) pravo na štrajk u skladu sa Zakonom o štrajku.

#### 4.2 Raspoređivanje zaposlenih

### Član 13

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

U zavisnosti od potrebe organizacije i procesa rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti obrazovanja, znanju i sposobnostima, u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

### Član 14

- (1) Zaposleni može biti privremeno raspoređen bez njegove saglasnosti na druge poslove za čije se obavljanje zahtjeva niži nivo obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije određene vrste zanimanja od one koju on ima, u slučajevima:
  - 1) više sile,
  - 2) zamjene odsutnog zaposlenog,
- (2) Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 1 ovog člana dok traju izuzetne okolnosti, a u slučaju zamjene odsutnog zaposlenog najduže do 30 radnih dana.
- (3) Zaposlenom za vrijeme rasporeda iz stava 1 ovog člana pripada zarada koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada radio, ako je to za njega povoljnije.
- (4) Odluku o raspoređivanju zaposlenog donosi izvršni direktor.
- (5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži razloge zbog kojih se zaposleni raspoređuje na drugo radno mjesto ili na druge poslove.

## V RADNO VRIJEME

### 5.1 Raspored radnog vremena

#### Član 15

- (1) Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedjelji.
- (2) Redovno radno vrijeme počinje u 7,00 a završava se u 15,00 časova.
- (3) Poslodavac može utvrditi drugačije redovno radno vrijeme (otpočinjanje i završetak radnog vremena), što se utvrđuje posebnom odlukom Poslodavca.
- (4) Raspored radnog vremena može biti i drugačije određen, kada to zahtijevaju priroda posla i potrebe Poslodavca.

#### Član 16

- (1) Odluku o rasporedu radnog vremena, radnoj nedjelji, prerasporedu radnog vremena, dežurstvu, pripravnosti kod kuće, radu dužem od punog radnog vremena donosi izvršni direktor.
- (2) Izuzetno, zbog prirode posla, hitnosti i drugih nepredviđenih okolnosti koje mogu nastupiti u procesu rada, odluka iz stava 1 ovog člana se može donijeti i usmenim nalogom neposrednog rukovodioca, s tim što je u roku od 5 dana pisanim putem potvrđuje izvršni direktor.

### 5.2 Rad duži od punog radnog vremena

#### Član 17

- (1) Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) može se uvesti izuzetno samo ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećan obim posla i može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden.
- (2) Poslodavac je dužan da o uvođenju prekovremenog rada obavijesti inspektora rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o njegovom uvođenju.
- (3) Postupak i način uvođenja, evidentiranja i obračuna prekovremenog rada, pripravnosti kod kuće bliže se uređuju uputstvom koje donosi izvršni direktor.

#### Član 18

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

- 1) kada je neophodno završiti proces rada čije se trajanje nije moglo unaprijed predvidjeti i čije bi prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu i/ili drugim subjektima
- 2) ako se radi o poslovima koji se moraju završiti u rokovima koji se ne mogu ispuniti radom zaposlenih u redovnom radnom vremenu,
- 3) kada je neophodno da se zamijeni iznenadno odsutni zaposleni u cilju sprječavanja poremećaja procesa rada.

## VI ODMORI I ODSUSTVA

### 6.1 Odmori

#### Član 19

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor, nedjeljni odmor i godišnji odmor u skladu sa zakonom.

#### 6.1.1 Godišnji odmor

#### Član 20

- (1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:
  - 1) Doprinosu zaposlenog u radu:
    - Za normalan/ prosječan radni učinak – jedan radni dan i
    - za rezultate rada iznad normalnog/ prosječnog radnog učinka – dva radna dana
  - 2) Stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta:
    - za izvršnog direktora i članove menadžmenta – šest radnih dana,
    - za zaposlene sa VII i VI nivoom obrazovanja – četiri radnih dana,
    - za zaposlene sa V i IV nivoom obrazovanja – tri radna dana,
    - za zaposlene sa IV i III nivoom obrazovanja – dva radna dana,
  - 3) Dužine radnog staža:
    - od 1 do 10 godina – jedan radni dana;
    - od 10 do 20 godina – dva radna dana ;
    - od 20 do 30 godina – tri radna dana;
    - preko 30 godina – četiri radna dana.
  - 4) Prema porodičnim i zdravstvenim prilikama zaposlenog:
    - licu sa invaliditetom – tri radna dana i
    - roditelju djeteta sa smetnjama u razvoju - tri radna dana,

#### Član 21

- (1) Raspored i vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korišćenja godišnjih odmora, koji donosi Izvršni direktor, na predlog rukovodilaca organizacionih jedinica.
- (2) U slučaju da zaposleni ne može koristiti godišnji odmor u skladu sa rješenjem, neposredni rukovodilac je dužan to obrazložiti u pisanoj formi.
- (3) Plan korišćenja godišnjih odmora može se mijenjati u zavisnosti od potreba procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana početka korišćenja godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

## 6.2 Odsustvo sa rada

### 6.2.1 Plaćeno odsustvo

#### Član 22

- (1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) do sedam radnih dana u toku kalendarske godine, u sljedećim slučajevima:
  - 1) stupanja u brak – pet radnih dana,
  - 2) sklapanja braka djeteta ili usvojenika – jedan radni dan,
  - 3) rođenja djeteta – tri radna dana,
  - 4) preseljenja – dva radna dana,
  - 5) njege djeteta koje ima smetnje u razvoju – pet radnih dana,
  - 6) smrti srodnika, izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva – jedan radni dan,
  - 7) teške bolesti člana uže porodice – sedam radnih dana,
  - 8) zaštite i otklanjanja posljedica prouzrokovanih elementarnim nepogodama u domaćinstvu – tri radna dana,
  - 9) učešća na sportsko rekreativnim manifestacijama u organizaciji sindikata – tri radna dana,
  - 10) korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora koji se finansira iz sredstava Sindikata pripadajuće grane – pet radnih dana,
  - 11) dobrovoljnog davanja krvi – jedan radni dan,
  - 12) davanja tkiva i organa – prema medicinskoj dokumentaciji,
  - 13) završavanja ličnih i porodičnih poslova ako za to postoje opravdani razlozi – dva radna dana,
  - 14) sindikalne angažovanosti – dva radna dana.
- (2) Pored odsustva iz stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.
  - 1) Članovima uže porodice u smislu stava 2 ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčard), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staratelj.
  - 2) Plaćeno odsustvo se može koristiti samo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.
- (3) Zaposleni podnosi zahtjev sa dokazom o razlogu odsustva, osim ako je taj razlog opšte poznat.
- (4) Odluku o plaćenom odsustvu donosi Izvršni direktor.
- (5) Poslodavac vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo.



## 6.2.2 Neplaćeno odsustvo

### Član 23

- (1) Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo sa rada ukoliko se time ne ometa proces rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima:
  - 1) njege bolesnog člana uže porodice,
  - 2) liječenja o sopstvenom trošku;
  - 3) obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na koje ga nije uputio Poslodavac;
  - 4) obavljanja poslova u vezi sa izgradnjom kuće ili stana u cilju rješavanja svog stambenog pitanja;
  - 5) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama;
  - 6) u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.
- (2) Za slučajeve odsustva iz stava 1, tačka 1) i 2) ovog člana, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 radnih dana.
- (3) Zaposleni podnosi dokaz o razlogu zbog kojeg zahtijeva odsustvo
- (4) Članovima uže porodice u smislu stava 1 tačka 1) ovog člana smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčard), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staratelj.
- (5) Odredbe člana 22 stav 4,5,6,7 i 8 ovog Kolektivnog ugovora primjenjuju se i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.
- (6) Odluku o neplaćenom odsustvu iz stava 1 ovog člana donosi Izvršni direktor.

## VII ZARADE

### 7.1 Zarade

#### Član 24

- (1) Zarada zaposlenog sastoji se od:
  - 1) startne zarade,
  - 2) zarade za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada),
  - 3) uvećanja zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i uvećanja po drugim osnovima utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom i
  - 4) naknade zarade.
- (2) Zarada se isplaćuje jednom mjesečno do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec.

## Član 25

Zarada se obračunava za prosječno 176 časova mjesečno.

### 7.1.1 Osnovna zarada

## Član 26

Osnovna zarada zaposlenog je proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim kolektivnim ugovorom za puno radno vrijeme i prosječni radni učinak i koeficijenta stručnosti i složenosti poslova - K1.

## Član 27

- (1) Startna zarada je dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora.
- (2) Startna zarada ne ulazi u osnovicu za obračun uvećanja zarade.
- (3) Naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) utvrđuje se na mjesečnom nivou u vrijednosti od 50% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.
- (4) Startni dio zarade u dijelu koji se odnosi na 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora u bruto iznosu, utvrđuje se na mjesečnom nivou u vrijednosti od 25% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

## Član 28

- (1) Obračunska vrijednost koeficijenta ne može biti niža od 172 Eura u bruto iznosu.
- (2) Obračunsku vrijednost koeficijenta iz stava 1 ovog člana, ugovorne strane utvrđuju najmanje jedan put godišnje polazeći od:
  - 1) Ostvarenog finansijsko-poslovnog rezultata,
  - 2) Dostignutog nivoa zarada i njihovog odnosa prema zaradama kod drugih poslodavca u istoj grani,
  - 3) Rasta troškova života i
  - 4) Učešća zarada u troškovima poslovanja.
- (3) Sindikat i Poslodavac mogu formirati pregovaračko tijelo od jednakog broja članova za utvrđivanje obračunske vrijednosti koeficijenta.

## Član 29

- (1) Ostvareni radni učinak zaposlenog - koeficijent ostvarenog radnog učinka - KOU, iskazuje se na osnovu utvrđenih mjerila, normativa, standarda i programa rada za vrednovanje ostvarenog radnog učinka zaposlenog.
- (2) Na osnovu ostvarenog većeg, odnosno manjeg radnog učinka zaposlenom se može uvećati, odnosno umanjiti zarada u iznosu do 20%, na predlog neposrednog rukovodioca na odgovarajućem nivou, uz

pisano obrazloženje.

### Član 30

- (1) Poslodavac i Sindikat će donijeti poseban akt kojim će utvrditi mjerila i normative za vrednovanje ostvarenog radnog učinka zaposlenog.
- (2) Do donošenja akta iz stava 1 ovog člana, smatraće se da zaposleni ostvaruje normalni radni učinak.

### Član 31

Na visinu zarada zaposlenih ne može uticati negativni finansijski rezultat Poslodavca koji je nastao kao posljedica poslovne politike poslodavca.

### Član 32

- (1) Sindikat i Poslodavac utvrđuju sljedeće grupe poslova, sa koeficijentima za utvrđivanje zarade, po osnovu potreba stručnosti i složenosti poslova, uslova rada i odgovornosti, i to:

#### *Koeficijent stručnosti i složenosti – K1*

<i>Grupa poslova</i>	<i>Nivo obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, sa opisom nivoa i minimalnim brojem kredita</i>	<i>Osnovni</i>	<i>Srednji</i>	<i>Limitirani</i>
<i>I</i>	<i>VI nivo</i> Kvalifikacija visokog stručnog obrazovanja obima 180 kredita CSPK-a.	5.60	5.80	6.00
<i>II</i>	<i>VII /1 i viši nivo</i> Kvalifikacija visokog stručnog obrazovanja obima 240 kredita CSPK-a.	6.00	6.20	6.40

- (2) Koeficijenti stručnosti i složenosti poslova iz prethodnog stava za svako radno mjesto razrađuju se posebnim aktom koji donose Poslodavac i Sindikat.

### Član 33

Sa zaposlenim čiji je rad od posebnog značaja za Poslodavca, Poslodavac može utvrditi ugovorenu zaradu u skladu sa Zakonom.

## Član 34

(1) Zarada zaposlenom obračunava se po obrascu:

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

gdje je:

- Z- zarada zaposlenog za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu
- Sdz - startni dio zarade
- Ovk - obračunska vrijednost koeficijenta,
- K1-koeficijent stručnosti i složenosti poslova,
- K2-koeficijent minulog rada i
- Kou-koeficijent ostvarenog radnog učinka.

### 7.1.2 Uvećanje zarade

## Član 35

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu rada, izraženo koeficijentom godina rada K2:

- |    |                         |             |
|----|-------------------------|-------------|
| 1) | do 10 godina rada       | za 0,50 %,  |
| 2) | od 10 do 20 godina rada | za 0,75 % i |
| 3) | preko 20 godina rada    | za 1,00 %.  |

## Član 36

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- |    |  |      |
|----|--|------|
| 1) | za rad u vrijeme državnih i vjerskih praznika najmanje | 150% |
| 2) | za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) | 40%  |

## Član 37

- (1) Za pripravnost kod kuće u dane vikenda, zaposlenom se isplaćuje 30 % od zarade koja se obračunava za osmočasovni rad.
- (2) Za pripravnost kod kuće u dane državnog ili vjerskog praznika, zaposlenom se isplaćuje 30% od zarade koja se obračunava za osmočasovni rad u dane praznika, u skladu sa opštim propisima o radu.
- (3) Ukoliko je potrebno da zaposleni iz stava 1 ovog člana, u dane vikenda, državnog ili vjerskog praznika dođe na posao (u službene prostorije), u cilju otklanjanja kvara nastalog u informacionom sistemu, za vrijeme provedeno na radu zarada se obračunava u punom iznosu.

## Član 38

Koeficijent složenosti poslova za članove menadžmenta Društva, odnosno zaradu utvrđuje Odbor direktora.

### 7.1.3 Zarada pripravnika

## Član 39

Zarada pripravnika iznosi najmanje 70% zarade za najmanje vrednovano radno mjesto u okviru istog nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije za koje se vrši osposobljavanje kroz pripravnički staž.

### 7.1.4 Naknade zarada

## Član 40

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

- 1) za dane državnih i vjerskih praznika,
- 2) za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
- 3) za dane plaćenog odsustva,
- 4) za odazivanje na poziv državnih organa,
- 5) za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu Poslodavca,
- 6) za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa Sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, njihovom pozivu, a po odobrenju Poslodavca
- 7) za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću, odnosno nesrećom na poslu,
- 8) za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu i
- 9) za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

## Član 41

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

- 1) za prvih 10 dana 80% od osnova za naknadu,
- 2) od 10 - 60 dana 90% od osnova za naknadu i
- 3) preko 60 dana 100% od osnova za naknadu.

Naknada zarade u iznosu od 100% od osnova za naknadu isplaćuje se u skladu sa propisima iz oblasti zdravstva (zdravstvenog osiguranja).

## VIII DRUGA PRIMANJA

### 8.1 Zimnica, Otpremnina, Jubilarne nagrade

#### Član 42

- (1) Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimnicu u visini od najmanje tri obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu u kojem se vrši isplata.
- (2) Pravo iz stava 1 ovog člana zaposleni stiče nakon 6 mjeseci provedenih na radu kod Poslodavca u kalendarskoj godini.

#### Član 43

- (1) Zaposleni ima pravo na isplatu otpremnine prilikom odlaska u penziju u iznosu od tri prosječne neto zarade zaposlenog, odnosno tri prosječnih neto zarada kod Poslodavca, ostvarenih u prethodnom polugodištu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, uz predhodnu najavu odlaska jednu godinu ranije, zbog potrebe planiranja budžeta.
- (2) Pravo iz stava 1 ovog člana zaposleni ostvaruje isključivo dostavljanjem dokaza o ostvarenom pravu na penziju od strane nadležnog organa, najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.
- (3) Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se u roku od 15 dana od dana dostavljanja dokaza iz stava 2 ovog člana.

#### Član 44

- (1) Poslodavac isplaćuje zaposlenom jubilarne nagrade za 10, 20, 30 i 40 godina rada provedenih kod Poslodavca, i to:
  - 1) za 10 godina rada – najmanje 3 obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu
  - 2) za 20 godina rada – najmanje 5 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu
  - 3) za 30 godina rada – najmanje 7 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu
  - 4) za 40 godina rada – najmanje 9 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu
- (2) Kao osnov za isplatu jubilarnih nagrada iz stava 1 ovog člana, uzima se obračunska vrijednost koeficijenta u neto iznosu utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu u kojem se vrši isplata.

#### Član 45

Za posebno angažovanje i rezultate rada zaposlenog, Poslodavac može na dan svog jubileja u saradnji sa Sindikatom, nagraditi zaposlenog u iznosu od jedne prosječne zarade kod Poslodavca u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se vrši isplata.

## Član 46

- (1) Poslodavac zaposlenima isplaćuje naknade za potrebe korišćenja mobilnog telefona u službene svrhe.
- (2) Izvršni direktor donosi poseban akt kojim utvrđuje visinu naknade.

## Član 47

- (1) Poslodavac može zaposlenom isplatiti naknadu za rad, u radnoj grupi, komisiji ili drugom obliku rada koji obrazuje Poslodavac za izvršavanje najsloženijih radnih zadataka, za koje je potreban međuresorski pristup, a koji se zbog složenosti, obima, roka i dr. ne mogu završiti u okviru redovnih radnih zadataka.
- (2) Izvršni direktor donosi poseban akt kojim utvrđuje sastav radnog tijela iz stava 1 ovog člana i utvrđuje naknadu.

## Član 48

Ako Poslodavac pozitivno posluje i ima raspoloživa finansijska sredstva, Izvršni direktor može donijeti odluku o upotrebi sredstava za isplatu naknada zaposlenima (nagrade, stimulansi, pokloni i dr.) i finansijsku pomoć Sindikatu u cilju realizacije sindikalnih aktivnosti.

## Član 49

Zaposlenom se, uz zaradu, isplaćuju troškovi prevoza - odlazak na posao i povratak sa posla u visini koštanja karte u javnom lokalnom saobraćaju.

### 8.2.2 Dnevnice i troškovi službenog putovanja

## Član 50

- (1) Zaposlenom za vrijeme službenog putovanja u zemlji, pripada dnevnicu u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa, kao i putni troškovi i troškovi noćenja, prema priloženim računima.
- (2) Zaposlenom za vrijeme službenog putovanja u inostranstvo pripada dnevnicu u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa, kao i putni troškovi i troškovi noćenja, prema priloženim računima.
- (3) Zaposlenom pripada naknada troškova u visini od 25% cijene litra goriva po pređenom kilometru ukoliko, uz saglasnost Poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.

## Član 51

Za vrijeme provedeno na službenom putu, zaposlenom pripada:

- 1) Cijela dnevnicu za svaka 24 časa, odnosno za ostatak vremena preko 12, a do 24 časa.

- 2) Polovina dnevnice za vrijeme preko 8 časova, a do 12 časova.

### 8.2.3 Pomoći

#### Član 52

- (1) Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici može isplatiti pomoć u slučaju:
  - 1) duže i teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavke lijekova i liječenja, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog zbog povrede na radu u iznosu do 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu,
  - 2) smrti zaposlenog u iznosu do 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu i troškove sahrane prema priloženim računima,
  - 3) smrti člana uže porodice 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu.
- (2) Obračunska vrijednost koeficijenta iz stava 1 ovog člana je obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu u kojem se vrši isplata.
- (3) Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se: supružnik, djeca (rođena u braku, van braka, usvojena djeca i pastorčad), roditelji, braća i sestre.

#### Član 53

Poslodavac može zaposlenom dodijeliti pomoć u slučaju elementarne nepogode kojom je zaposlenom prouzrokovana veća materijalna šteta u iznosu od 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu.

#### Član 54

- (1) Odluku o ostvarivanju prava zaposlenog, odnosno člana njegove uže porodice na pomoć iz člana 52 i 53 ovog Kolektivnog ugovora, donosi Izvršni direktor, na osnovu kriterijuma o dodjeli pomoći zaposlenim.
- (2) Ugovorne strane će utvrditi kriterijume o dodjeli pomoći zaposlenima, u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Kolektivnog ugovora.



## **IX ODGOVORNOST ZAPOSLENIH ZA POVREDE RADNIH OBAVEZA**

### **Član 55**

- (1) Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava donijetih odluka i uputstava Poslodavca, odgovara za učinjene povrede radne obaveze u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Smatra se da krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.
- (3) Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

### **9.1 Mjere za povrede radnih obaveza**

#### **Član 56**

- (1) Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:
  - 1) opomena ili novčana kazna za lakšu povredu radnih obaveza.
  - 2) novčana kazna ili prestanak radnog odnosa za težu povredu radnih obaveza.

#### **9.1.1 Lakše povrede radnih obaveza**

#### **Član 57**

- (1) Lakše povrede radnih obaveza su:
  - 1) nepoštovanje radnog vremena,
  - 2) neopravdani propust zaposlenog da u roku od tri dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca;
  - 3) neopravdani izostanak sa rada dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci,
  - 4) davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa Poslodavca bez većih posljedica;
  - 5) neblagovremeno izvršavanje poslova ukoliko su posljedice manjeg značaja za Poslodavca,
  - 6) nekvalitetno izvršavanje radnih zadataka usljed nemarnosti zaposlenog ukoliko su posljedice manjeg značaja za Poslodavca,
  - 7) neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim bez težih posljedica,
  - 8) neprijavlivanje teže povrede radne obaveze, odnosno veće štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni,
  - 9) neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima i drugim zaposlenima,
  - 10) obavljanje privatnih poslova na radnom mjestu u toku radnog vremena bez težih posljedica za Poslodavca,

- 11) neblagovremeno prijavljivanje kvarova na sredstvima rada koji nijesu imali teže posljedice,
  - 12) neblagovremeno dostavljanje podataka i dokumenata na zahtjev izvršnog direktora, nadležnog organa Poslodavca, državnih organa i
  - 13) nepridržavanje propisanih mjera zaštite na radu ako usljed toga nije došlo do težih posljedica.
- 
- (2) Mjera opomene se može zaposlenom izreći za lakšu povredu radnih obaveza, pod uslovom da mu već ranije nije izrečena, u pisanom obliku uz upozorenje na čin ili propust vezan za neki od slučajeva iz stava 1 ovog člana i poziv zaposlenom da se savjesnije i brižljivije ponaša u ispunjavanju svojih radnih dužnosti kako ne bi ponovo napravio takvu povredu.
  - (3) Novčana kazna se može izreći u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog, u trajanju od jednog do tri mjeseca.
  - (4) Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog ostvarena u mjesecu u kojem je odluka o izricanju mjere donesena.

### 9.1.2 Teže povrede radnih obaveza

#### Član 58

- (1) Teže povrede radnih obaveza su:
  - 1) neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje poslova,
  - 2) odbijanje zaposlenog da izvršava poslove i radne obaveze iz ugovora o radu i akta o sistematizaciji radnih mjesta,
  - 3) nekvalitetno obavljanje poslova usljed neznanja ili nemarnosti u periodu od šest mjeseci uzastopno,
  - 4) neopravdano izostajanje sa posla više od tri radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u jednoj kalendarskoj godini,
  - 5) neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca,
  - 6) davanje netačnih podataka koji su bitno uticali na donošenje odluka kod poslodavca,
  - 7) zloupotreba položaja i/ili prekoračenje ovlaštenja koje je prouzrokovalo teže posljedice za Poslodavca,
  - 8) odavanje poslovne tajne Poslodavca,
  - 9) ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje poslova,
  - 10) falsifikovanje isprava/dokumenata iz poslovanja usljed čega je nastupila šteta po Poslodavca,
  - 11) kada zaposleni u toku radnog vremena obavlja privatne poslove za treća lica,
  - 12) uzimanje poklona, mita ili pribavljanje druge veće koristi u vezi sa radom,
  - 13) zloupotreba korišćenja privremene spriječenosti za rad (bolovanja),
  - 14) davanje neistinitih podataka ili falsifikovanje ličnih dokumenata zaposlenog prilikom zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca,

- 15) kršenje propisa o zaštiti, kao i nepreduzimanje mjera zaštite na radu usljed čega nastupe teže posljedice za Poslodavca,
- 16) spriječavanje i/ili ometanje izvršavanja naloga Poslodavca,
- 17) iznošenje u javnost netačnih podataka iz poslovanja Poslodavca,
- 18) dolazak na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, odnosno opijanje ili korišćenje opojnih droga u toku rada,
- 19) nesavjestan odnos prema imovini Poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera,
- 20) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, s ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing),
- 21) nepostupanje po odluci o privremenom raspoređivanju na druge poslove i radne zadatke,
- 22) izricanje novčane kazne za povredu radnih obaveza tri i više puta u periodu od godinu dana
- 23) onemogućavanje zaposlenom da ostvari uvid u isprave i dokumenta koja su mu potrebna radi ostvarivanja njegovih prava po osnovu rada,
- 24) izazivanje nereda i učestvovanje u tuči u radnim prostorijama Poslodavca,
- 25) druge povrede radne obaveze koje imaju za posledicu prekršajnu ili krivičnu odgovornost Poslodavca ili odgovornih lica Poslodavca;

## **9.2 Disciplinski postupak**

### **9.2.1 Pokretanje disciplinskog postupka**

#### **Član 59**

- (1) Disciplinski postupak pokreće Poslodavac, odnosno Izvršni direktor (u daljem tekstu: Disciplinski organ), na osnovu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka koji može podnijeti svaki zaposleni ili saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze.
- (2) Ovlašćenje iz stava 1 ovog člana, izvršni direktor može prenijeti na druge zaposlene.

#### **Član 60**

- (1) Disciplinski postupak se pokreće pisanim aktom disciplinskog organa.
- (2) Disciplinski organ donosi odluku o pokretanju disciplinskog postupka u roku od 8 dana od dana podnošenja zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka.
- (3) Disciplinski organ je dužan da u postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog omogući učešće predstavniku sindikata.
- (4) Akt o pokretanju disciplinskog postupka sadrži naročito: lično ime zaposlenog, naziv radnog mjesta na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.
- (5) Akt iz stava 1 ovog člana dostavlja se zaposlenom koji se tereti za povredu radne obaveze, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz prethodnog člana, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

## 9.2.2 Vođenje disciplinskog postupka

### Član 61

- (1) Disciplinski postupak je hitan.
- (2) Disciplinski organ poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku sindikata ako je zaposleni član, najkasnije osam dana prije zakazivanja glavne rasprave.
- (3) Disciplinski organ može da povjeri vođenje disciplinskog postupka stručnom licu iz administracije Poslodavca ili trećem licu (u daljem tekstu: ovlašćeno lice).
- (4) Punomoćje o povjeravanju vođenja disciplinskog postupka mora se dostaviti u pisanoj formi i isto priložiti u spise predmeta.
- (5) U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog, uz njegovu saglasnost, nadležni organ ili ovlašćeno lice omogućava učešće predstavnika Sindikata ako je zaposleni član.

### Član 62

- (1) Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata ako je zaposleni član (u daljem tekstu: zastupnik).
- (2) Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

### Član 63

- (1) Disciplinski postupak je javan.
- (2) Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi čuvanja poslovne tajne, održavanja reda i razlozi morala.
- (3) Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog zastupnika, odnosno branioca i predstavnika Sindikata čiji je zaposleni član, odnosno na predstavnika zaposlenih.
- (4) Lica koja prisustvuju raspravi na kojoj je javnost isključena dužna su da, kao tajnu, čuvaju ono što su na raspravi saznali.

### Član 64

- (1) Rasprava u postupku je usmena.
- (2) Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjenje u postupku.
- (3) Ako je zaposleni protiv koga je pokrenut disciplinski postupak uredno pozvan, i ne odazove se pozivu, a razlog izostanka nije opravdao, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.
- (4) Ako zaposleni zbog privremene spriječenosti za rad nije u mogućnosti da prisustvuje usmenoj raspravi, a nije angažovao zastupnika, odnosno branioca, svoje izjašnjenje može dostaviti u pisanoj formi.

## Član 65

- (1) Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni relevantni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tok rasprave.
- (2) Za slučaj odlaganja rasprave, određiće se dan, čas i mjesto nove rasprave ili će se nova rasprava zakazati naknadno, o čemu se učesnici rasprave obavještavaju neposredno ili naknadno, pozivom za raspravu.
- (3) Glavna rasprava se mora okončati u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

## Član 66

- (1) U postupku rasprave izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenog.
- (2) Disciplinski organ ili ovlašćeno lice odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.
- (3) Disciplinski organ ili ovlašćeno lice može odlučiti da se izvedu i oni dokazi koji nijesu predloženi, odnosno od kojih se odustalo.

## Član 67

Ako je to neophodno, u toku postupka će se sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

## Član 68

- (1) Po završenom dokaznom postupku, disciplinski organ ili ovlašćeno lice daje riječ zaposlenom, zastupniku, odnosno braniocu, ukoliko ih je zaposleni angažovao.
- (2) Zaposleni protiv koga se vodi disciplinski postupak ima pravo da se izjasni da li prihvata odbranu zastupnika, odnosno branioca.

## Član 69

- (1) U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o disciplinskom organu, odnosno ovlašćenom licu za vođenje disciplinskog postupka, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju predstavnika sindikata, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- (2) Zapisnik potpisuje disciplinski organ, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno zastupnik i zapisničar.

### 9.2.3 Izricanje disciplinske mjere

## Član 70

- (1) Po sprovedenom postupku, disciplinski organ donosi odluku.

- (2) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izjavu, obrazloženje i pouku o pravnom rješenju.
- (3) Odlukom iz stava 1 ovog člana zaposleni se može proglasiti odgovornim uz izricanje disciplinske mjere.
- (4) Disciplinski postupak se obustavlja ako:
  - 1) nastupi zastarjelost vođenja postupka,
  - 2) zaposlenom prestane radni odnos kod Poslodavca po drugom osnovu,
  - 3) se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze,
  - 4) ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret,
  - 5) podnosilac odustane od zahtjeva,
  - 6) je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.
- (5) Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.
- (6) Disciplinski organ je dužan najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja odluke iz stava 1 ovog člana, dostaviti zaposlenom odnosno njegovom braniocu ako ga ima i predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku.

## Član 71

Pri izricanju disciplinske mjere zbog povrede radne obaveze uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je u pitanju povrat, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu disciplinske mjere.

## Član 72

- (1) Odluka disciplinskog organa iz člana 70 stav 1 ovog Kolektivnog ugovora je konačna.
- (2) Protiv konačne odluke zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.
- (3) Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

## X PRESTANAK RADNOG ODNOSA

### 10.1 Otkazni rok

## Član 73

U slučaju otkaza ugovora o radu od strane zaposlenog, zaposleni je dužan da ostane na radu 30 dana od dana dostavljanja rješenja o otkazu ugovora o radu u slučaju da zbog otkaza zaposlenog može doći do poremećaja u procesu rada Poslodavca.

## Član 74

U slučaju otkaza ugovora o radu od strane poslodavca, zaposleni ima pravo da ostane na radu 30 dana od dana dostavljanja rješenja o otkazu ugovora o radu, odnosno 15 dana ukoliko je ugovor otkazan zbog razloga na strani zaposlenog.

## Član 75

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

## XI PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

### Član 76

- (1) Nadležni organ poslodavca donosi odluku o prestanku potrebe za radom zaposlenih.
- (2) Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba donosi nadležni organ poslodavca u skladu sa Zakonom i o tome obavještava reprezentativnu sindikalnu organizaciju.

### Član 77

- (1) Program rješavanja statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži predlog mjera, i to:
  - 1) raspored na druge poslove
  - 2) rad kod drugog poslodavca
- (2) Program iz stava 1 ovog člana sadrži podatke o zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, poslove koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i mjere koje će se preduzeti za njihovo zapošljavanje.

### Član 78

Prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, Poslodavac je dužan da procijeni i vrednuje:

- 1) kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu,
- 2) dužinu radnog staža kod Poslodavca,
- 3) dužinu radnog staža kod drugog Poslodavca.

## Član 79

Pored osnovnih kriterijuma utvrđenih članom 78 ovog Kolektivnog ugovora, Poslodavac će primijeniti kao dopunske kriterijume:

- 1) složenost poslova koje zaposleni obavlja,
- 2) materijalno stanje zaposlenog i članova njegovog porodičnog domaćinstva.

## Član 80

- (1) Pri utvrđivanju kvaliteta obavljanja posla i doprinosa zaposlenog u radu primijenit će se sljedeća mjerila:
  - 1) stručno i kvalitetno izvršavanje poslova radnog mjesta
  - 2) uredno i blagovremeno izvršavanje poslova,
  - 3) samostalnost i kreativnost u obavljanju poslova,
  - 4) stepen korišćenja radnog vremena i obim obavljenog posla,
  - 5) ukupan odnos prema radu (disciplinovanost, odgovornost i dr.)
- (2) Svako od mjerila iz stava 1 ovog člana vrednuje se od jedan do deset bodova, tako da po svim mjerilima zaposleni može ostvariti najviše 50 bodova.
- (3) Organizator procesa rada je dužan da po utvrđenim mjerilima ocijeni kvalitet poslova i doprinos zaposlenog u radu uz pisano obrazloženje.
- (4) Kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog u radu utvrđuje se u odnosu na jednu godinu – godinu koja prethodi donošenju odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenog.

## Član 81

Radni staž zaposlenog za čijim je radom prestala potreba vrednuje se sa dva boda za svaku navršenu godinu radnog staža kod Poslodavca, odnosno sa jednim bodom za svaku navršenu godinu radnog staža kod drugog poslodavca.

## Član 82

Ukoliko dva ili više zaposlenih primjenom kriterijuma iz ovog Kolektivnog ugovora, ostvari isti broj bodova, prednost se utvrđuje na osnovu dopunskog kriterijuma - složenost poslova koje zaposleni obavlja.

## Član 83

- (1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava predviđenih zakonom, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini od 24 zarade zaposlenog odnosno 24 prosječne zarade kod poslodavca ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.
- (2) Zaposlenom licu sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih zakonom, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu:



- 1) najmanje u visini od 32 zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;
- 2) najmanje u visini od 36 zarada ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.
- (3) Zaradom, u smislu stava 1 i 2 ovog člana, smatra se prosječna zarada zaposlenog, odnosno kod Poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos.
- (4) Zaposlenom prestaje radni odnos danom isplate otpremnine.

## **XII ZAŠTITA ZAPOSLENIH NA RADU**

### **12.1 Opšta zaštita**

#### **Član 84**

- (1) Poslodavac je dužan da obezbijedi i sprovede propisane mjere zaštite na radu u cilju zaštite života i zdravlja zaposlenih, kao i radne sredine u skladu sa zakonom i opštim aktima Poslodavca.
- (2) Zaposleni je dužan da u toku rada primjenjuje i da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

## **XIII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

### **13.1 Zaštita kod Poslodavca**

#### **Član 85**

O pravima i obavezama zaposlenih iz radnog odnosa odlučuje Izvršni direktor, odnosno zaposleni koga on ovlasti.

#### **Član 86**

- (1) Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može podnijeti zahtjev da mu se omogući ostvarivanje tog prava.
- (2) Izvršni direktor je dužan da o zahtjevu zaposlenog odluči u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (3) Odluka iz stava 2 ovog člana je konačna i dostavlja se zaposlenom u pisanoj formi sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

#### **Član 87**

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz člana 86 stav 3 ima pravo da u roku od 15 dana od dana dostavljanja konačne odluke pokrene spor pred nadležnim sudom ili Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

## XIV SINDIKAT ZAPOSLENIH

### 14.1 Uslovi za rad sindikata

#### Član 88

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

#### Član 89

- (1) Poslodavac Sindikatu za vršenje sindikalnih aktivnosti ,pored uslova utvrđenih Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom, obezbjeđuje:
- 1) pravo na upotrebu sale u prostorijama Poslodavca za održavanje sastanaka, po prethodnoj najavi;
  - 2) administrativno-tehničku pomoć (umnožavanje materijala, korišćenje računara, slanje poziva, obavještenja isl.)
  - 3) upotrebu telefona i faksa,
  - 4) korišćenje internet stranice Poslodavca radi informisanja članstva,
  - 5) obračun i obustavu sindikalne članarine na osnovu pojedinačne pisane saglasnosti zaposlenog,
  - 6) obračun i obustavu drugih sindikalnih obaveza
  - 7) pravo na učešće, po pozivima, u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima
  - 8) po jedan čas tokom godine za zaposlenog za sindikalno obrazovanje i obavljanje sindikalne aktivnosti.

#### Član 90

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

#### Član 91

- (1) Aktivnosti Sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja Poslodavca, a ni radne discipline.
- (2) Sindikalni aktivista ne može biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj zbog sindikalnih aktivnosti kojima se štite prava i interesi zaposlenih u skladu sa Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

- (3) Poslodavac je obavezan da predstavniku sindikata koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno) na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi, do 10 dana prije njegovog odsustva, omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

#### **Član 92**

- (1) Poslodavac omogućava Sindikatu da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i zauzima stavove, kao i da bude informisan o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih.
- (2) Poslodavac zajedno sa Sindikatom odlučuje o socijalnim pitanjima koje se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.
- (3) Poslodavac se obavezuje da u slučaju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, uključi sindikat u postupak izrade programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

#### **Član 93**

Sindikat se obavezuje da u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Kolektivnog ugovora dostavi Poslodavcu spisak članova Sindikalne organizacije sa potrebnim podacima i pojedinačne pisane saglasnosti članova za obustavu sindikalne članarine.

#### **Član 94**

Sindikat se obavezuje da u roku od 60 dana po isteku kalendarske godine, podnese izvještaj Poslodavcu o namjenskom utrošku sredstava iz člana 90 ovog Kolektivnog ugovora.

### **XV PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK**

#### **Član 95**

- (1) Zaposleni imaju pravo da organizuju štrajk radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada.
- (2) Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima i u vrijeme koji su utvrđeni Zakonom o štrajku.
- (3) Zaposleni slobodno odlučuju o učešću u štrajku.

## **XVI INFORMISANJE ZAPOSLENIH**

### **Član 96**

- (1) Poslodavac je dužan da obezbijedi redovno i blagovremeno informisanje zaposlenih o svim značajnim pitanjima, a naročito o:
- 1) rezultatima poslovanja
  - 2) razvojnim planovima, uvođenju novih tehnologija i organizacionim i vlasničkim promjenama,
  - 3) mjerama poboljšanja uslova rada,
  - 4) drugim pitanjima od bitnog značaja za profesionalni, materijalni i socijalni položaj zaposlenih, kao što su ekonomski status zaposlenih u slučaju promjene statusa, odnosno Programu mjera za rješavanje statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

### **Član 97**

Poslodavac informiše zaposlene:

- 1) neposrednim dostavljanjem pisanih informacija;
- 2) putem internet stranice Poslodavca,
- 3) isticanjem obavještenja na vidnom mjestu u prostorijama Poslodavca.

## **XVII ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA**

### **Član 98**

Ovaj Kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćeni predstavnik Poslodavca i predstavnik Zaposlenih.

### **Član 99**

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.
- (2) Ovaj Kolektivni ugovor može prestati sporazumom ili otkazom ugovornih strana uz otkazni rok od tri mjeseca od dana dostavljanja otkaza.
- (3) Otkaz Kolektivnog ugovora podnosi se u pisanoj formi uz obrazloženje.

### **Član 100**

- (1) U slučaju otkaza ovaj Kolektivni ugovor se primjenjuje do zaključivanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže šest mjeseci od dana dostavljanja otkaza.

- (2) Ugovorne strane su dužne da započnu postupak pregovaranja najkasnije u roku od 30 dana od dana dostavljanja otkaza.

### XIII ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 101

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se po postupku predviđenom za njegovo zaključivanje.

#### Član 102

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od potpisivanja od strane ovlaštenih lica.

Podgorica, 27.06.2019 godine.

SINDIKALNA ORGANIZACIJA D.O.O.  
„BERZA ELEKTRIČNE ENERGIJE“-PODGORICA

Dušan Sekulić



BERZA ELEKTRIČNE ENERGIJE D.O.O.

IZVRŠNI DIREKTOR

Gzim Hajdinaga

