

MINISTARSTVO SAOBRAĆAJA I POMORSTVA

Primijeno:	16-01-2019		
Org. jed.	Broj	Prilog	V. ijednost
34419-06-	240/1		

Akcionarsko društvo za uslužne djelatnosti
u vazdušnom saobraćaju
"Aerodromi Crne Gore" Podgorica
Broj 01-167
Podgorica, 16. 01. 2019. god.

Na osnovu člana 150 stav 3 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 49/08, 59/11, 66/12, 31/14 i 53/14), predstavnik Osnivača Akcionarskog društva za uslužne djelatnosti u vazdušnom saobraćaju „Aerodromi Crne Gore“ i Sindikalna organizacija Akcionarskog društva za uslužne djelatnosti u vazdušnom saobraćaju „Aerodrom Podgorica“ i „Aerodrom Tivat“, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR AKCIONARSKOG DRUŠTVA ZA USLUŽNE DJELATNOSTI U VAZDUŠNOM SAOBRAĆAJU „AERODROMI CRNE GORE“

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), predstavnik Osnivača Akcionarskog društva za uslužne djelatnosti u vazdušnom saobraćaju „Aerodromi Crne Gore“ (u daljem tekstu: predstavnik Osnivača) i Sindikalna organizacija Akcionarskog društva za uslužne djelatnosti u vazdušnom saobraćaju „Aerodrom Podgorica“ i „Aerodrom Tivat“ (u daljem tekstu: Sindikat) uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Akcionarskom društvu za uslužne djelatnosti u vazdušnom saobraćaju „Aerodromi Crne Gore“ (u daljem tekstu: Poslodavac) kao i druga pitanja od značaja za međusobne odnose učesnika ovog kolektivnog ugovora.

Odredbe ovog Ugovora se primjenjuju neposredno i 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.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koje nijesu uređene ovim Ugovorom i drugim opstim aktima Poslodavca neposredno se primjenjuju odredbe zakona i drugih propisa.

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

Ovim Ugovorom zabranjuje se neposredna ili posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje i zaposlenih, kako je uređeno zakonom.

Zabranjuje se svaki oblik uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja kao i zlostavljanja na radnom mjestu mobing, u skladu sa odredbama zakona.

U slučaju diskriminacije, odnosno zlostavljanja na radnom mjestu u smislu zakona, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

II. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA

Član 2

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

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

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

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

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

Član 3

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

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

Član 4

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

Član 5

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta utvrđenih ugovorom o radu; zaposlenom obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima uslove rada i organizuje rad, radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu; zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, ovim 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 Ugovorom traži mišljenje Sindikata, postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, ovim Ugovorom, opštim aktima i ugovorom o radu i poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

Član 6

Članovima uže porodice u smislu ovog Ugovora smatraju se bračni dug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.

Član 7

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

III. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 8

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

2. Ugovor o radu

Član 9

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku prije stupanja na rad lica koje zasniva radni odnos.

Ugovor o radu se po pravilu zaključuje na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se zaključiti i na određeno vrijeme u skladu sa zakonom.

3. Aneks ugovor o radu

Član 10

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

- transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca, osim ako zakon drugačije ne predviđa;
- 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;
- raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- utvrđivanja zabrane konkurencije;
- produženja ugovora o radu za zaposlenog koji koristi pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom;
- promjene uslova za obavljanje poslova na radnom mjestu na kojem je zaposleni raspoređen u skladu sa zakonom, odnosno aktom poslodavca (predviđanje obaveze polaganja stručnog ili drugog ispita),
- raspoređivanja zaposlenog na drugo radno mjesto, usljed prestanka uslova za rad zaposlenog koji je obavljao poslove na radnom mjestu na kojem je zaposleni raspoređen (gubitak dozvola, istek važnosti dozvola ili sertifikata); i
- u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

4. Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 11

Zaposleni može, pored slučajeva utvrđenih zakonom, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, u sledećim slučajevima:

- ako je u interesu Poslodavca da zaposleni radom kod drugog poslodavca stekne nova znanja i iskustva,
- rada na određenom projektu za potrebe Poslodavca.

Ugovorom o radu kod drugog poslodavca zaposlenom se ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao.

5. Raspoređivanje u drugo mjesto rada

Član 12

Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada na način i pod uslovima propisanim zakonom.

6. Preuzimanje zaposlenih

Član 13

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

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

7. Prethodna provjera radnih sposobnosti

Član 14

Prethodna provjera radnih sposobnosti kandidata vrši se za ona radna mjesta za koja je aktom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđena prethodna provjera kao poseban uslov rada.

Prethodna provjera radnih sposobnosti vrši se putem intervjua, testa, praktične provjere znanja i vještina ili kombinovanjem ovih metoda.

Prethodnu provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju obrazuje izvršni direktor, sastavljena od lica koja imaju najmanje isti nivo obrazovanja i najmanje jedan član komisije istu vrstu zanimanja kao i lice čije se sposobnosti provjeravaju.

Komisija iz stava 3 ovog člana vrši provjeru radnih sposobnosti kandidata, a svoje mišljenje u pisanoj formi dostavlja Izvršnom direktoru u roku utvrđenom odlukom o njenom formiranju.

8. Probni rad

Član 15

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina trajanja probnog rada, način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada.

9. Pripravnici

Član 16

Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika.

Trajanje pripravničkog staža zavisi od stepena školske spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja tako da za:

- radna mjesta VII i VI nivoa kvalifikacija..... devet mjeseci,
- ostala radna mjestašest mjeseci.

Procjenu osposobljenosti pripravnika utvrđuje neposredni rukovodilac koji je ujedno i mentor.

Neposredni rukovodilac svoje mišljenje o rezultatima pripravničkog rada dostavlja u pisanoj formi Izvršnom direktoru, koji donosi odluku u zavisnosti od rezultata osposobljenosti u toku trajanja pripravničkog staža.

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

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

10. Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 17

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 prilikom usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada, na način utvrđen opštim aktom Poslodavca.

Troškove stručnog osposobljavanja i usavršavanja snosi Poslodavac, osim u slučajevima kada zaposleni bez opravdanih razloga prekine stručno osposobljavanje i usavršavanje, u kojem slučaju je dužan Poslodavcu nadoknaditi cjelokupne troškove.

11. Radno vrijeme

Član 18

Puno radno vrijeme zaposlenih iznosi 40 časova u radnoj sedmici.
Redovno administrativno radno vrijeme počinje u 7.00 a završava se u 15.00 časova.

Član 19

Raspored radnog vremena može biti i drugačije određen, kada to zahijevaju priroda posla i potrebe Poslodavca.

Radno vrijeme može biti dvokratno, u smjenama ili turnusu na radnim mjestima u operativnim službama gdje to priroda posla i potrebe Poslodavca zahtijevaju.

Preraspodjelu radnog vremena Poslodavac može da vrši u slučajevima, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom.

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Odluku o rasporedu i preraspodjeli radnog vremena, radu dužem od punog radnog vremena, smjenskom radu, pripravnosti kod kuće, donosi Izvršni direktor ili od njega ovlašćeni zaposleni.

Član 20

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

- kada je neophodno završiti proces rada čije se trajanje nije moglo unaprijed predvidjeti i čije bi prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu;
- preduzimanja neophodnih mjera za bezbjednost i urednost vazdušnog saobraćaja;
- da se otklone posljedice vanrednog događaja;
- spašavanja sredstava rada;
- zamijena iznenadno odsutnog zaposlenog u cilju sprečavanja poremećaja procesa rada.

Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od deset časova nedjeljno.

IV. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmori

Član 21

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

U zavisnosti od potreba procesa rada Poslodavac, na predlog rukovodioca organizacione jedinice u kojoj zaposleni radi, a u skladu sa planom korišćenja godišnjih odmora, odlučuje o vremenu korišćenju 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.

2. Godišnji odmor

Član 22

Zaposleni u svakoj kalendarskoj godini ima pravo na godišnji odmor od najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način što se broj dana iz stava 1 ovog člana uvećava po osnovu sljedećih kriterijuma:

- 1) doprinosa u radu:
 - za prosječan radni učinak – jedan radni dan i
 - za rezultate rada iznad prosječnog radnog učinka – dva radna dana;
- 2) stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta:
 - za Izvršnog direktora i članove menadžmenta – pet radnih dana;
 - za zaposlene koji rade na radnim mjestima VIII i VII grupe stručnosti i složenosti – četiri radna dana;
 - za zaposlene koji rade na radnim mjestima IV, V i VI grupe stručnosti i složenosti – tri radna dana,
 - za zaposlene koji rade na radnim mjestima I, II i III grupe stručnosti i složenosti – dva radna dana;
- 3) po osnovu posebnih uslova rada:
 - za zaposlene na radnim mjestima koja su aktom o sistematizaciji utvrđena kao radna mjesta pod posebnim uslovima rada - jedan radni dan;
- 4) dužine radnog staža:
 - od pet do 15 godina – jedan radni dan,
 - od 15 do 25 godina – dva radna dana,
 - od 25 do 35 godina – tri radna dana,
 - preko 35 godina – pet radnih dana.
- 5) zdravstvenog stanja zaposlenog:
 - samohranom roditelju sa djetetom do 15 godina života - dva radna dana;
 - invalidi rada – tri radna dana i
 - roditelju sa djetetom koje ima smetnje u razvoju – tri radna dana.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najviše 36 radnih dana za godinu dana rada.

3. Plaćeno odsustvo

Član 23

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) zbog ličnih potreba na osnovu podnijetog zahtjeva u slučaju:

- sklapanja braka – pet radnih dana;
- sklapanja braka djeteta ili usvojenika – jedan radnih dan;
- rođenja djeteta – tri radna dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta – jedan radni dan;
- selidbe domaćinstva iz jedno u drugo naseljeno mjesto - dva radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju – tri radna dana;
- smrti člana uže porodice – sedam radnih dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva – jedan radni dan;
- smrti roditelja supružnika – dva radna dana;
- teške bolesti člana uže porodice – sedam radnih dana;
- zaštite i otklanjanja posljedica prouzrokovanih elementarnim nepogodama u domaćinstvu – tri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja – dva radna dana;

- dobrovoljnog davanja krvi – jedan radni dan;
- davanja tkiva i organa – shodno ljekarskoj dokumentaciji;
- polaganje stručnog ispita - pet radnih dana.

Zaposleni je dužan da podnese dokaz o razlogu odsustva, osim ako je taj razlog opšte poznat. Plaćeno odsustvo se može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio o čemu odluku donosi Izvršni direktor.

Član 24

Zaposleni ima pravo i na plaćeno odsustvo radi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na koje ga uputi Poslodavac, i to radi:

- polaganja ispita na visokoškolskoj ustanovi – dva radna dana po ispitu,
- polaganja stručnog ispita i ispita radi sticanja stručnog zvanja – dva radna dana po ispitu,
- obuke za sticanje i obnovu licenci, potvrda o obučenosti i ostalih sertifikata predviđenih kao poseban uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je zaposleni raspoređen – u dane trajanja obuke i polaganja ispita,
- polaganja pravosudnog ispita – petnaest radnih dana,
- polaganja ispita na specijalističkim i postdiplomskim studijama – četiri radna dana po ispitu,
- odbrane magistarskog rada – deset radnih dana,
- odbrane doktorske disertacije – petnaest radnih dana,
- drugih oblika stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju koje je utvrđeno ugovorom o stručnom usavršavanju.

Pravo na odsustvo iz stava 1 ovog člana, zaposleni može koristiti samo prilikom prvog polaganja.

Neplaćeno odsustvo

Član 25

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada, ukoliko se time ne ometa proces rada, u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini, u slučajevima:

- njege bolesnog člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na koje ga nije uputio Poslodavac;
- obavljanja poslova u vezi izgradnje kuće ili stana u cilju rešavanja svog stambenog pitanja;
- učestvovanja u sportskim, kulturnim ili drugim javnim manifestacijama.

U slučaju odsustava iz stava 1 al. 1 i 2 ovog člana, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 radnih dana, ako to ne remeti proces rada.

Zaposleni je dužan da podnese dokaz o razlogu zbog kojeg zahtijeva odsustvo.

Odluku o neplaćenom odsustvu iz stava 1 i 2 ovog člana, po zahtjevu zaposlenog donosi Izvršni direktor.

Neplaćeno odsustvo se koristi samo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

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

V. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Struktura zarade

Član 26

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

Član 27

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- startne zarade (dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora);
- osnovne zarade;
- uvećanja zarade;
- dijela zarade za radni učinak, i
- naknade zarade.

Zarada se isplaćuje jednom mjesečno do desetog u mjesecu za prethodni mjesec. Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obračun zarade u skladu sa zakonom.

Član 28

Zarada zaposlenog obračunava se po obrascu:

$$Z = Cr \cdot Ks \cdot Kg \cdot Kou$$

Pri čemu je:

Z – zarada zaposlenog

Cr - cijena rada,

Ks - koeficijent stručnosti i složenosti poslova sa posebnim uslovima rada

Kg – koeficijent godina rada

Kou – koeficijent ostvarenog učinka

2. Osnovna zarada

Član 29

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 25 ovog ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koji se utvrđuje sporazumom između poslodavca i sindikata. Obračunska vrijednost koeficijenta ne može biti manja od one koja se u trenutku donošenja ovog Kolektivnog ugovora primjenjuje.

Član 30

Ovim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima složenosti za utvrđivanje zarada na osnovu sljedeće tabele:

Nivoi i podnivoi kvalifikacija	Stručna kvalifikacija	Koefficijent stručnosti i složenosti sa posebnim uslovima rada		
		Ks		
Prvi nivo (I)		Osnovni	Srednji	Limitirani
Podnivo (1)	Kvalifikacija stečena završetkom dijela osnovnog obrazovanja	1.25		
Podnivo (2)	Kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja	1.30		
Drugi nivo (II)	Kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a)	1.90	1.95	

Treći nivo (III)	Kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a)	2.00	2.05-2.10	2.15
Četvrti nivo (IV)				
Podnivo (IV-1)	Kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a)	2.25	2.30-2.40	2.45
Podnivo (IV-2)	Diploma V stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalista u okviru stručnog obrazovanja	2.45		
Peti nivo (V)	Kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a)	2.80	2.85	2.90
Šesti nivo (VI)	Diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu, Kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a)	2.90	3.00	3.20
Sedmi nivo (VII)				
VII-1	Kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240 , 180+60, 300 kredita CSPK-a), Kvalifikacija visokog obrazovanja-Bečelor (obima 240 kredita CSPK-a), Kvalifikacija VII stepena stručne spreme stečena po ranijim propisima, Kvalifikacija visokog obrazovanja-Specijalista (obima 240 kredita CSPD-a)	3.92	4.20-4.49	5.05-5.62

Član 31

Zarade Izvršnog direktora, sekretara društva, direktora organizacionih cjelina, kao i direktora aerodroma i zamjenika direktora aerodroma utvrđuju se aktom Odbora direktora.

3. Uvećanja zarade

Član 32

Osnov za obračun uvećanja zarade čini proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta stručnosti i složenosti sa posebnim uslovima rada.

Osnovna zarada zaposlenog uvećana je i za apsolutni iznos stimulativnog dijela koji odlukom utvrđuje Izvršni direktor.

Pravo na uvećanje zarade iz stava 2 ovog člana nemaju zaposleni za vrijeme odsustvovanja sa rada, osim u slučajevima utvrđeni propisom iz zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja, za koje naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada iznosi 100% od osnova za naknadu.

Član 33

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

- do deset godina za 0,50%,
- od deset do 20 godina za 0,75%,
- preko 20 godina za 1,0%.

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- 40% za rad noću (od 22h do 06h narednog dana);
- 150% za rad u dane državnih i vjerskih praznika;
- 40% za prekovremeni rad;
- 10% za svaki čas pripravnosti kod kuće u dane državnih i vjerskih praznika.

U slučajevima kada je zaposleni ostvario pravo na uvećanje zarade po više osnova iz stava 2 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju.

4. Dio zarade za ostvareni radni učinak

Član 34

Ostvareni radni učinak zaposlenog (Kou - koeficijent ostvarenog radnog učinka) iskazuje se na osnovu utvrđenih kriterijuma i mjerila, za vrednovanje ostvarenog radnog učinka.

Član 35

Utvrđivanje rezultata rada zaposlenog na poslovima vrši se ocjenjivanjem obima rada, kvaliteta rada i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Ocjenjivanje obima rada zaposlenog vrši se na osnovu:

- svih poslova koje je zaposleni izvršio u odgovarajućem mjesecu;
- obima iskorišćenosti radnog vremena;

Ocjenjivanje kvaliteta rada zaposlenog vrši se na osnovu:

- kvaliteta izvršenog posla sa stanovišta odgovarajućih propisa, tehnoloških uputstava, standarda, stručne metodologije i izdatih naloga;
- složenosti izvršenih poslova;
- stručnosti, kreativnosti i inicijative ispoljene u izvršavanju poslova;
- poštovanja utvrđenih rokova za izvršavanje poslova;
- racionalnog angažovanja zaposlenih, sredstava rada, materijala, rezervnih delova i učinjenih usluga;
- tačnosti i preciznosti u radu;
- broja grešaka i obima pogrešno urađenih poslova, radnih zadataka odnosno radnih operacija.

Ocjenjivanje odnosa zaposlenog prema radnim obavezama vrši se na osnovu:

- stepena ispoljene odgovornosti u radu;
- poslovnog odnosa prema poslovnim partnerima, strankama i drugim licima sa kojima u radu dolazi u kontakt;
- stepena ispoljene radne i tehnološke saradnje sa ostalim učesnicima u procesu rada;
- poštovanja radne discipline.

Obrazloženu ocjenu rezultata rada, odnosno radnog doprinosa zaposlenog iskazuje neposredni rukovodilac zaposlenog najmanje jednom godišnje.

Na osnovu obrazložene ocjene rezultata rada iz stava 5 ovog člana osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak iznad standardnog može se uvećati do 20%, a osnovna zarada zaposlenog čiji je radni učinak ispod standardnog može se umanjiti do 20%.

Odluku o uvećenju odnosno umanjenju zarade iz stava 6 ovog člana donosi Izvršni direktor.

Član 36

Zaposlenom koji ostvari izuzetne rezultate u toku kalendarske godine i time doprinese poslovnom uspjehu Poslodavca, može se isplatiti godišnja nagrada za doprinos u radu, na obrazložen predlog neposrednog rukovodioca.

Odluku o isplati i visini nagrade iz stava 1 ovog člana donosi Izvršni direktor u skladu sa finansijskim mogućnostima.

5. Zarada pripravnika

Član 37

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini od 80% koeficijenta složenosti odgovarajuće grupe poslova iz člana 27 ovog ugovora pomnoženog sa obračunskom vrijednošću koeficijenta umanjenog za poreze i doprinose na teret zaposlenog.

6. Naknade zarada

Član 38

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

- za dane državnih i vjerskih praznika;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za vrijeme plaćenog odsustva;
- za vrijeme odazivanja na poziv državnih i pravosudnih organa;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi;
- za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesrećom na poslu i malignim oboljenjima;
- za vrijeme održavanja trudnoće;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu Poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa Poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- izolovanom kao kliconoši za vrijeme trajanja izolacije;
- za vrijeme spriječenosti za rad zbog davanja krvi, tkiva i organa;
- slijepom i hendikepiranom radniku za vrijeme spriječenosti za rad.

Član 39

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) u visini od 80% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim za slučajeve predviđene zakonom u kojima se osnov za naknada za vrijeme privremene spriječenosti za rad isplaćuje u visini od 100%.

7. Druga primanja

Član 40

Poslodavac se obavezuje da obračuna zaposlenom regres za korišćenje godišnjeg odmora u iznosu koji ne može biti manji od jedne, niti veći od dvije obračunske vrijednosti koeficijenta zaposlenog utvrđene ovim ugovorom.

Obračun regresa vršice se mjesečno u visini 1/12 obračunske vrijednosti koeficijenta zaposlenog utvrđene ovim ugovorom, dok će se obračun i isplata eventualno odobrenog većeg iznosa, koji ne može biti veći od iznosa iz stava 1 ovog člana, izvršiti jednokratno.

Isplata regresa vršiti se u neto iznosu, osim ukoliko dođe do izmjena zakonskih propisa u pogledu drugačijeg definisanja obveznika plaćanja poreza i doprinosa na zarade i naknade zarada.

Član 41

Poslodavac može, u zavisnosti od ostvarenog finansijsko poslovnog rezultata isplatiti zaposlenom zimnicu u iznosu koji ne može biti veći od dvije obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim ugovorom.

Pravo na isplatu zimnice ima zaposleni koji je proveo najmanje šest mjeseci na radu kod ovog Poslodavca u toj kalendarskoj godini i da je na dan donošenja odluke o isplati zimnice u radnom odnosu kod tog Poslodavca.

Pravo na isplatu zimnice iz stava 1 ovog člana mogu ostvariti i članovi organa upravljanja koji su, u trenutku donošenja odluke o isplati zimnice, imenovani za vršenje te funkcije.

Član 42

Zaposleni ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od šest prosječnih neto zarada zaposlenog, odnosno šest prosječnih neto zarada kod Poslodavca ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Obaveze prema Drzavi vezane za isplatu otpremnine iz stava 1 ovog člana padaju na teret Poslodavca.

Kao osnov za obračun otpremnine iz stava 1 ovog člana, uzima se zarada zaposlenog, odnosno prosječna zarada kod Poslodavca, ostvarena u periodu od tri mjeseca koji predhode mjesecu u kojem se vrši isplata.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju.

Na lični zahtjev i uz saglasnost Poslodavca, odnosno Izvršnog direktora, zaposlenom može prestati radni odnos isplatom novčanog iznosa koji se dogovara sa Poslodavcem.

Novčani iznos iz stava 5 ovog člana se određuje na osnovu godina radnog staža provedenog kod poslodavca, složenosti poslova koje je zaposleni obavljao i doprinosa u radu, a ne može da prelazi visinu 18 prosječnih neto zarada zaposlenog.

Pravo na prestanak radnog odnosa iz stava 5 ovog člana ima zaposleni koji je u neprekidnom stalnom radnom odnosu kod ovog poslodavca minimum 3 godine.

Prestanak radnog odnosa zaposlenog na njegov lični zahtjev, i uz saglasnost Poslodavca, odnosno Izvršnog direktora počinje da vazi narednog dana od dana isplate novčanog iznosa iz stava 5 ovog člana.

Član 43

Zaposlenom se isplaćuje jubilara nagrada po osnovu neprekidnog rada kod Poslodavca i to:

- za deset godina radnog staža - dvije neto zarade zaposlenog;
- za 20 godina radnog staža - tri neto zarade zaposlenog;
- za 30 godina radnog staža - četiri neto zarade zaposlenog;
- za 37 godina radnog staža (muškarci), odnosno 35 godina radnog staža (žene) - pet neto zarada zaposlenog.

Pod radnim stažom kod Poslodavca u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se radni staž ostvaren kod Poslodavca, i za zaposlene preuzete od JAT-a staž ostvaren u JAT-u do dana preuzimanja od strane Javnog preduzeća „Aerodromi Crne Gore“ - Podgorica.

Član 44

Poslodavac može na dan svog jubileja u saradnji sa sindikatom, nagraditi zaposlenog za posebno angažovanje i posebne rezultate rada u iznosu do dvije prosječne obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

Isplata će se vršiti u neto iznosu, osim ukoliko dođe do izmjena zakonskih propisa u pogledu drugačijeg definisanja obveznika plaćanja poreza.

Član 45

Zaposlenom se isplaćuje mjesečna naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) u visini od 15% obračunske vrijednosti koeficijenta zaposlenog utvrđene ovim ugovorom do desetog u mjesecu za tekući mjesec.

Član 46

Zaposlenom se na ime troškova prevoza na posao i sa posla isplaćuje iznos u visini cijene koštanja mjesečne pretplatne karte u javnom gradskom saobraćaju.

Pravo na naknadu iz stava 1 ovog člana imaju zaposleni ukoliko je mjesto njihovog stanovanja udaljeno više od dvije autobuske stanice do mjesta rada, odnosno do mjesta organizovanog prevoza.

Naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini cijene koštanja karte u javnom međugradskom prevozu imaju zaposleni:

- koji su zasnovali radni odnos uz unaprijed utvrđeno pravo ugovorom o radu na naknadu ovih troškova;
- koji se zbog potrebe Poslodavca privremeno raspoređuju za obavljanje poslova u drugo mjesto rada, a Poslodavac nije organizovao prevoz zaposlenih.

Član 47

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno, i to:

- dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu u iznosu i na način propisan od strane nadležnog organa.
- naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost Poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.

Član 48

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putovanju zaposlenom pripada:

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

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

Član 49

Zaposlenom, odnosno članovima njegove uže porodice obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog, njegovog bračnog druga, djeteta (bračno, vanbračno, usvojeno i pastorče) do osam obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog, odnosno ostalih članova uže porodice u iznosu do dvije obračunske vrijednosti koeficijenta, umanjene za porez i doprinos na teret zaposlenog;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog, njegovog bračnog druga, ili djeteta (bračno, vanbračno, usvojeno i pastorčad do visine izdataka za ove namjene, koji ne može preći iznos od četiri obračunskih vrijednosti koeficijenta, odnosno za ostale članova uže porodice u iznosu do jedne obračunske vrijednosti koeficijenta, umanjene za porez i doprinos na teret zaposlenog;
- otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda na objektu stanovanja zaposlenog, do visine procijenjene štete, odnosno maksimalno do deset obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog umanjene za poreze i doprinose na teret zaposlenog;
- pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog u iznosu od šest obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjene za poreze i doprinose na teret zaposlenog i troškove sahrane prema priloženim računima;

- smrti djeteta u iznosu od četiri obračunske vrijednosti koeficijenta umanjene za poreze i doprinose na teret zaposlenog;
 - smrti roditelja, u iznosu od dvije obračunske vrijednosti koeficijenta umanjene za poreze i doprinose na teret zaposlenog.
- Pomoć iz stava 1 ovog člana može da ostvari samo jedan član porodice zaposlen kod Poslodavca.

Član 50

Odluku o ostvarivanju prava zaposlenog, odnosno člana njegove uže porodice na pomoć iz člana 46 ovog ugovora donosi Poslodavac, u saradnji sa predsjednikom Sindikata, na osnovu priložene dokumentacije i kriterijuma o dodjeli pomoći zaposlenima.

Član 51

Poslodavac će u slučaju smrti zaposlenog nastale usljed povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, stipendirati jedno njegovo dijete na redovnom školovanju.

Iznos stipendije iz stava 1 ovog člana uzvrđuje se za:

- osnovno obrazovanje u visini od 40% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- srednje obrazovanje u visini od 60% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- više ili visoko obrazovanje u visini od 90% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Obračun stipendija vrši se mjesečno u bruto iznosu dok će se isplata vršiti u neto iznosu, osim ukoliko dođe do izmjena zakonskih propisa u pogledu drugačijeg definisanja obveznika plaćanja poreza.

Član 52

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

- zaradu zaposlenog, koju čini startna zarada uvećana za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova,
- uvećanja zarade, po vrstama, koje proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu,
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio),
- naknadu zarade, po vrstama,
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom,
- bruto zaradu,
- iznos poreza na zaradu,
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama,
- obustave od zarade bez poreza i doprinosa po vrstama,
- iznos neto zarade (bez poreza i doprinosa),
- iznos neto zarade za isplatu.

Poslodavac na obračunskoj listi iskazuje i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 53

U slučaju promjene radnog mjesta, zaposleni zadržava koeficijent radnog mjesta utvrđen ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora, ukoliko je to za njega povoljnije, pod uslovom:

- da je zaposleni radio najmanje 20 godina na radnom mjestu profesionalni vatrogasac spasilac i da je izgubio propisanu zdravstvenu sposobnost na radnom mjestu, zbog koje mora biti raspoređen na drugo radno mjesto;
- da u trenutku izmijenjenih uslova rada zaposleni ima navršenih 58 (muškarac), odnosno 55 (žena) godina života i da je kod Poslodavca ostvario najmanje 20 godina rada.

VI. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH ZA POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 54

Zaposleni koji se na radu ne pridržavaju obaveza propisanih zakonom, ovm ugovorom i ugovorom o radu ili ne postupaju u skladu sa odlukama i uputstvima Poslodavca, odgovorni su za povrede radnih obaveza.

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

- novčana kazna;
- prestanak radnog odnosa.

Novčana kazna može se izreći za lakše povrede radnih obaveza.

Prestanak radnog odnosa može se izreći za težu povredu radnih obaveza.

Član 55

Lakše povrede radnih obaveza su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) 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 u toku mjeseca;
- 4) neblagovremeno izvršavanje poslova ukoliko su posljedice manjeg značaja;
- 5) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- 6) neovlašćeno izdavanje radnih naloga bez težih posljedica za Poslodavca;
- 7) neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenima bez težih posljedica za Poslodavca;
- 8) neprofesionalan odnos prema saradnicima ili drugim zaposlenima;
- 9) obavljanje privatnih poslova u toku radnog vremena ili na radnom mjestu, bez težih posljedica za Poslodavca;
- 10) izazivanje nereda i učestvovanje u tuči za vrijeme rada u radnim prostorijama i u krugu društva;
- 11) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
- 12) neposjedovanje ili neobnavljanje potvrde o stručnoj osposobljenosti za poslove za koje je to predviđeno propisima iz oblasti vazdušnog saobraćaja, ni u popravnom ispitnom roku;
- 13) gubitak prava na sticanje/obnovu sertifikata iz domena bezbjednosti koju izdaje Agencija za civilno vazduhoplovstvo;
- 14) druge povrede utvrđene zakonom i opštim aktima društva.

Novčana kazna za povrede radnih obaveza iz stava 1 ovog člana može se izreći u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca. Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog ostvarena u mjesecu u kojem je odluka o izricanju novčane kazne izrečena.

Član 56

Teže povrede radnih obaveza su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- 2) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao nesitnitate podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

- 3) neopravdani izostajanje sa posla više od dva radna dana uzastopno odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolazak na posao u alkoholisanom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih sredstava;
- 5) odbijanje testiranja na alkohol i opojna sredstva, u skladu sa posebnim propisima;
- 6) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 7) zloupotreba prava 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 od pet dana od dana izdavanja izvještaja;
- 8) povreda propisa o zaštiti na radu, čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- 9) zaključivanje ugovor o radu kod drugog poslodavca u zemlji ili inostranstvu i/ili angažovanje po bilo kojem osnovu kod drugog poslodavca bez saglasnosti poslodavca kod kojeg je prvobitno zasnovao radni odnos;
- 10) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;
- 11) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 12) izvršenje krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- 13) kršenje propisa iz oblasti vazdušnog saobraćaja;
- 14) odbijanje prekovremenog rada kada je zakonom predviđen kao obavezan;
- 15) odbijanje provjere stručnih sposobnosti i/ili zdravstvenog stanja za poslove za koje je to predviđeno zakonom i drugim propisima iz oblasti vazdušnog saobraćaja;
- 16) nepravilno raspolaganje/rukovanje povjerenim sredstvima;
- 17) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- 18) odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- 19) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 20) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 21) nesavjesni odnos prema imovini poslodavca ili prouzrokovanje materijalne štete većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
- 22) povreda prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 23) iznošenje u javnost netačnih podataka iz poslovanja Društva, čime se nanosi šteta Društvu;
- 24) neovlašćeno davanje informacija drugim licima ili javnosti koje su u vezi sa poslovnim procesima i finansijskim stanjem društva;
- 25) odbijanje, ometanje ili sprječavanje izvršenja radnih naloga datih od strane nadređenog;
- 26) druge povrede utvrđene zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i opštim aktima Društva.

U slučajevima iz stava 1 tač. 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 i 9 ovog člana poslodavac će u pisanoj formi prethodno obavijestiti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući mu rok od pet radnih dana za izjašnjenje u pisanoj formi.

Obavještenje 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 dana od dana prijema obavještenja.

Član 57

Neposredni rukovodilac koji, na početku radnog vremena ili u toku rada, posumnja da je neko od zaposlenih pod uticajem alkohola ocjenjuje da li je potrebno izvršiti kontrolu alkoholisanosti zaposlenog i na koji način.

Kontrolu alkoholisanosti kod poslodavca vrše ovlašćeni zaposleni iz službe bezbjednosti, kao i ovlašćena lica iz službe unutrašnje kontrole poslodavca.

Ukoliko zaposleni, čija se kontrola alkoholisanosti traži, odbije da se podvrgne kontroli, dužan je bez odlaganja ovu kontrolu izvršiti kod nadležne zdravstvene ustanove o svom trošku i dokaz o izvršenoj kontroli dostaviti ovlašćenom zaposlenom kojem je odbio kontrolu.

Zaposleni koji se ne slaže sa nalazom kontrole alkoholisanosti takođe može tu kontrolu izvršiti u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi o svom trošku, a ako taj nalaz ne prikaže prisustvo alkohola u krvi troškove te kontrole snosiće poslodavac.

O izvršenoj kontroli alkoholisanosti sastavlja se zapisnik koji potpisuju zaposleni koji vrši kontrolu, odnosno drugo ovlašćeno lice i zaposleni kod kojeg se vrši kontrola i dostavlja se organu nadležnom za pokretanje disciplinskog postupka.

Ukoliko zaposleni odbije da potpiše zapisnik o izvršenoj kontroli alkoholisanosti ovlašćeno lice koje vrši kontrolu će tu činjenicu unijeti u zapisnik.

Određivanje organa i postupka za utvrđivanje disciplinske odgovornosti, privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija) i materijalna odgovornost zaposlenih, vršiće se u skladu sa zakonom i Oštım kolektivnim ugovorom.

VII. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 58

Ako poslodavac, u skladu sa Programom uvođenja tehnoloških, ekonomskih, restrukturalnih, reorganizacionih, statusnih i svih drugih promjena koje se razlikuju od postojećeg oblika organizacije „Aerodromi Crne Gore“ AD Podgorica, namjerava da smanji broj zaposlenih, dužan je da utvrdi predlog Programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Član 59

Zaposlenom, pod kojim se podrazumijeva i svaki član menadžmenta Preduzeća, za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih zakonom, odnosno Programom ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, poslodavac je dužan da isplati:

- otpremninu u iznosu od 16 (šesnaest) prosječnih zarada kod Poslodavca ili zarada konkretnog zaposlenog ukoliko je to povoljnije za zaposlenog - zaposlenom sa radnim stažom do 3 /tri/ godine kod Poslodavca, računajući od dana kada je utvrđeno da je prestala potreba za njegovim radom i još po jednu prosječnu zaradu kod Poslodavca za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca;
 - otpremninu u iznosu od 24 (dvadesetičetiri) prosječne zarade kod Poslodavca ili zarade konkretnog zaposlenog ukoliko je to povoljnije za zaposlenog - zaposlenom sa radnim stažom od preko 3 /tri/ godine kod Poslodavca, računajući od dana kada je utvrđeno da je prestala potreba za njegovim radom i još po jednu prosječnu zaradu kod Poslodavca za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca.
- Zaposlenom licu sa invaliditetom kao posljedicom povrede na radu ili profesionalne bolesti, za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih zakonom, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u iznosu od 24 (dvadesetičetiri) prosječne zarade kod Poslodavca ili zarade konkretnog zaposlenog ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, i još po jednu prosječnu zaradu kod Poslodavca za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca.

Zaradom u smislu ovog člana, smatra se prosječna neto zarada zaposlenog, odnosno kod poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos.

Član 60

Svakom zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu u smislu člana 59 ovog ugovora prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata predmetne otpremnine u cjelosti izvršena.

Sve propisane poreske i druge obaveze po osnovu isplaćenih otpremnina padaju na teret poslodavca.

Član 61

Zaposleni koji ispunjava jedan od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju, a po sili zakona ne mora da koristi to pravo, može se stimulisati na raniji odlazak u penziju na način što bi prilikom odlaska u penziju imao pravo na isplatu naknade u visini od dvije bruto zarade za svaku godinu ranijeg odlaska u penziju, uz pravo na otpremninu iz člana 42 ovog ugovora.

Zaradom u smislu stava 1 ovog člana, smatra se prosječna zarada tog zaposlenog, odnosno prosječna zarada kod poslodavca u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Sve propisane poreske i druge obaveze po osnovu isplaćenih otpremnina predviđenih ovim članom padaju na teret poslodavca.

Član 62

U slučaju bilo koje statusne promjene u odnosu na postojeće stanje, odnosno promjene poslodavca, izdavanje u zakup (koncesija), novi poslodavac sljedbenik preuzima od Poslodavca (prethodnika) ovaj ugovor i sve ugovore o radu zaposlenih koji važe na dan promjene Poslodavca.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, novi poslodavac je dužan da poštuje ovaj ugovor i njime utvrđena prava zaposlenih (zarade, naknade zarada i druga primanja).

Novi poslodavac ne može otkazati ugovor o radu zaposlenom na neodređeno vrijeme u roku od pet godina od dana statusne promjene na osnovu koje je stekao status novog poslodavca.

VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIH NA RADU

Član 63

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.

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

IX. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 64

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

Član 65

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može podnijeti zahtjev da mu se omogući ostvarivanje tog prava.

Izvršni direktor je dužan da o zahtjevu zaposlenog odluči u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka iz stava 2 ovog člana je konačna i dostavlja se zaposlenom u pisanoj formi sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Rješavanje stambenih potreba zaposlenih

Član 66

Poslodavac se obavezuje da mjesečno uz isplatu zarada izdvaja na poseban račun sredstva u visini od 3% za rješavanje stambenih potreba zaposlenih.

Osnovica za obračun sredstava iz stava 1 ovog člana je masa (bruto zarada) sredstava isplaćenih za zarade zaposlenih u obračunskom mjesecu.

Poslodavac može sredstva za rješavanje stambenih potreba zaposlenih obezbijediti i iz drugih izvora.

Način raspodjele sredstava iz stava 1 ovog člana bliže se uređuju internim aktom Poslodavca o rješavanju stambenih potreba zaposlenih koji se donosi uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

X. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 67

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

U slučaju više registrovanih sindikalnih organizacija kod poslodavca, pravo na obezbjeđivanje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje ostvaruje ovlašćena sindikalna organizacija, odnosno reprezentativni sindikat.

Član 68

Poslodavac se obavezuje da sindikatu obezbijedi sljedeće uslove za rad:

- pravo na korišćenje odgovarajuće prostorije i upotrebu sale u poslovnom objektu poslodavca za održavanje sastanaka, po prethodnoj najavi;
- administrativno-tehničku pomoć (umnožavanje materijala, korišćenje računara, slanje poziva, obavještenja);
- pravo na korišćenje službenog putničkog automobila za potrebe sindikalnih aktivnosti;
- upotrebu telefona i faksa;
- korišćenje internet stranica poslodavca radi informisanja članstva;
- izdvajanje iznosa od 0,2% mjesečno, na obračunate bruto zarade zaposlenih članova tog sindikata, za finansiranje sindikalnih aktivnosti (prevencija radne invalidnosti, rekreativan odmor);
- obračun, obustavu i uplatu sindikalne članarine na račun sindikalne organizacije na osnovu pisane saglasnosti zaposlenog;
- obustavu i obračun drugih sindikalnih obaveza;
- pravo na učešće, po pozivima, u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima;
- po jedan slobodan dan tokom godine za sindikalno obrazovanje i obavljanje sindikalne aktivnosti;
- i druge uslove u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 69

Poslodavac se obavezuje da u slučaju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, uključi reprezentativne sindikalne organizacije u postupak izrade Programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Član 70

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

Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika

Član 71

Poslodavac može da po zahtjevu sindikata obezbijedi profesionalizaciju rada sindikalnih predstavnika za period trajanja njihovog mandata.

U tom slučaju direktor bi sa sindikalnim predstavnikom zaključio poseban sporazum – ugovor kojim se uređuju prava i odgovornosti sindikalnog predstavnika I utvrđuje visina naknade za rad.

Naknada za rad sindikalnog predstavnika isplaćivala bi se na teret sredstava poslodavca.

XI. PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK

Član 72

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

Zaposleni slobodno odlučuju o učešću u štrajku.

Štrajk se može organizovati ako se ispune posebni uslovi za ostvarivanje prava na štrajk u djelatnostima od javnog interesa, utvrđeni Zakonom o štrajku.

Član 73

Poslodavac informiše sindikalnu organizaciju, najmanje jednom godišnje o:

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

Poslodavac obavještava sindikalnu organizaciju o:

- 1) mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;
- 2) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- 3) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
- 4) donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- 5) vremenu i načinu isplate zarada.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi poslodavca.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca.

Član 74

Poslodavac je dužan da obezbijedi redovno i blagovremeno informisanje zaposlenih o svim značajnim pitanjima, a naročito o:

- rezultatima poslovanja;
- razvojnim planovima, uvođenju novih tehnologija i organizacionim i vlasničkim promjenama;
- mjerama poboljšanja uslova rada, zaštiti i sigurnosti na radu i drugim pitanjima od bitnog značaja za profesionalni, materijalni i socijalni položaj zaposlenih, kao što su ekonomski status zaposlenih u slučaju privatizacije, odnosno Programu mjera za rješavanje statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Poslodavac informiše zaposlene:

- neposrednim dostavljanjem pisanih informacija;
- putem internet stranice poslodavca;
- isticanjem obavještenja na oglasnim tablama poslodavca.

XII. ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 75

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćeni predstavnik poslodavca i ovlašćeni predstavnik Sindikata.

Član 76

Ovaj ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 77

Sprovođenje ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorene strane. Ugovorene strane obavezuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora. Odbor iz predhodnog stava čine po 2 (dva) člana svake ugovorne strane. Odbor iz ovog člana dužan je da najmanje na 6 (šest) mjeseci daje pismene informacije o sprovođenju ovog Ugovora.

Član 78

Troškovi rada Odbora za praćenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora padaju na teret Poslodavca.

Član 79

Ovaj ugovor može prestati isključivo sporazumom svih učesnika ili otkazom ugovora u cjelosti.

Otkaz ovog ugovora podnosi se u pismenoj formi, uz pismeno najavljivanje otkaza ugovora najranije tri mjeseca prije otkaza, a isti sadrži obrazloženje sa predlogom novih odredbi.

XIII. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 80

Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora može inicirati svaka ugovorna strana. Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se po postupku predviđenom za njegovo zaključivanje.

Član 81

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor broj 02-0298/1 od 13. septembra 2004. godine.

Član 82

Na sve što nije regulisano ovim Ugovorom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora, opštih akata Društva i drugih važećih propisa.

Član 83

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Akcionarskog društva za uslužne djelatnosti u vazдушnom saobraćaju „Aerodromi Crne Gore“.

Za Sindikate
Sindikalna Organizacija Aerodrom Podgorica
Slobodan Martinović, Predsjednik



Sindikalna organizacija Aerodrom Tivat
Ljubiša Džudović, Predsjednik



Za Poslodavca
Izvršni direktor
Danilo Orlandić



Prestavnik Osnivača
Ministar

Osman Nurković



Podgorica, 16.01.2019. god.