

D.O.O. "MONTENEGRO BONUS"

Broj 01-771/2

Cetinje, 30. 07 2019 god.

KOLEKTIVNI UGOVOR





SADRŽAJ

1	OSNOVNE ODREDBE	4
1.1.	Predmet ugovora	4
1.2.	Termini i definicije	4
2.	UGOVOR O RADU	4
2.1.	Uslovi za zaključenje radnog odnosa	4
2.2.	Vrste i trajanje ugovora o radu	5
2.3.	Provjera radnih sposobnosti	5
2.4	Probni rad	6
2.5.	Pripravnici	6
2.6.	Upućivanje na rad kod novog poslodavca i preuzimanje zaposlenog	6
2.7.	Prenos ugovora o radu na novog poslodavca	7
3.	OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSABLJAVANJE, USAVRŠAVANJE I RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIH	7
3.1.	Obrazovanje i osposobljavanje	7
3.2.	Raspoređivanje	8
4.	RADNO VRIJEME	9
4.1.	Raspored radnog vremena	9
4.2.	Dopunski rad	9
4.3.	Skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada	9
4.4.	Rad duži od punog radnog vremena	10
4.5.	Preraspodjela radnog vremena	10
4.6.	Preračunavanje časova rada	10
5.	ODMORI I ODSUSTVA	11
5.1.	Dnevni odmor	11
5.2.	Odmor između dva uzastopna dana	11
5.3.	Nedjeljni odmor	11
5.4.	Godišnji odmor	11
5.5.	Odsustvo sa rada	13
5.5.1.	Plaćeno odsustvo	13
5.5.2.	Neplaćeno odsustvo	14
6.	ZARADE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA	15
6.1.	Zarada	15
6.2.	Osnovna zarada	15



6.3. Zarada pripravnika	16
6.4. Naknade	17
6.5. Uvećanje zarade	17
6.6. Naknada povećanih troškova.....	17
6.6.1 Naknada troškova ishrane i prevoza	17
6.6.2. Dnevnice i troškovi službenog putovanja	18
6.6.3. Terenski dodatak	18
6.6.4. Zimnica, otpremnina, jubilarne nagrade	19
6.6.5. Stambeni standard zaposlenih	20
6.6.6 Pomoći	20
7. ZASTITA ZAPOSLENIH	21
7.1. Opšta zaštita	21
7.2. Zaštita žena, zaposlenih mlađih od 18 godina i zaposlenih sa invaliditetom.....	21
8. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH ZA POVREDE RANIH OBAVEZA....	22
8.1. Mjere za povrede ranih obaveza	22
8.1.1. Lakše povrede radnih obaveza	22
8.1.2. Teže povrede radnih obaveza	23
8.2. Disciplinski postupak	24
8.2.1. Pokretanje disciplinskog postupka	24
8.2.2. Vođenje disciplinskog postupka	25
8.2.3. Izricanje disciplinske mjere	26
9. PRESTANAK RADNOG ODNOSA	27
9.1. Prestanak radnog odnosa po sili Zakona	27
9.2. Sporazumni prestanak radnog odnosa	27
9.3. Otkaz Ugovora o radu	28
10. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG	29
10.1. Otpremnina	29
11. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH	29
12. USLOVI ZA RAD SINDIKATA	30
13. PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK	32
14. INFORMISANJE ZAPOSLENIH.....	32
15. NADZOR I KAZNE ODREDBE	33
16. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA	33
17. ZAVRŠNE ODREDBE	34



Na osnovu člana 150. Zakona o radu („Sl.list CG” br.49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14,,), člana 2. Opšteg kolektivnog ugovora („Sl.list CG”, broj 14/14), člana 2. Granskog kolektivnog ugovora za energetiku, („Sl.list CG”br. 69/16) i člana 12. Statuta »Montenegro Bonus«-d.o.o. (u daljem tekstu: Društvo) Reprezentativni predstavnik - Predsjednik Sindikalne organizacije Montenegro Bonus-a, (u daljem tekstu Sindikat) i Izvršni direktor Društva, na osnovu ovlašćenja datog od strane Odbora direktora na sjednici održanoj dana 30.07.2019, zaključuju:

KOLEKTIVNI UGOVOR

za » Montenegro Bonus« D.O.O. Cetinje

1 OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

1.1 Predmet ugovora

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i poslodavca po osnovu rada i postupak ostvarivanja uređuju se Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za energetiku, proizvodnju, preradu i promet uglja, naftnih derivata i gasa, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, u skladu sa međunarodnim konvencijama.

1.2. Termini i definicije

Član 2.

Poslodavac je pravno lice koje obavlja privrednu djelatnost i koji je sa zaposlenim zaključio ugovor o radu, (u daljem tekstu Društvo - Poslodavac).

Pod **zaposlenim** licem podrazumijeva se lice koje radi u Društvu i ima prava i obaveze iz radnog odnosa na osnovu ugovora o radu.

Pripravnik je lice sa srednjom, višom, ili visokom stručnom spremom koji se prvi put zapošljava u stepenu svoje stručne spreme radi stručnog osposobljavanja za samostalan rad u struci.

Radno iskustvo je vrijeme provedeno u radnom odnosu u stepenu svoje stručne spreme određene vrste zanimanja.

Akt o sistematizaciji je Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, (u daljem tekstu sistematizacija), koja sadrži opis poslova radnog mjesta, vrstu i stepen stručne spreme, potrebna znanja i sposobnosti, radno iskustvo i druge posebne uslove za rad na tom radnom mjestu.

2. UGOVOR O RADU

2.1. USLOVI ZA ZAKLJUČENJE RADNOG ODNOSA

Član 3.

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





Radni odnos je dobrovoljan odnos po osnovu rada između zaposlenog i Društva, koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa Kolektivnim ugovorom, u kom ugovoru, u Društvu, ne mogu biti predviđena nepovoljnija prava za zaposlene u odnosu na prava predviđena Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom.

Izvršni direktor Društva zasnivanjem radnog odnosa ostvaruje prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa ugovorom o radu koji zaključuje sa Odborom direktora Društva.

2.2. Vrste i trajanja ugovora o radu

Član 4.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vrijeme, s tim što zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada, kao i zaposleni koji je zaključio ugovor na neodređeno vrijeme.

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

Ugovor o radu sadrži:

- naziv i sjedište poslodavca;
- ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju stranog državljanina;
- vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja;
- vrstu i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;
- mjesto rada ;
- vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na određeno ili neodređeno vrijeme);
- trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme;
- dan stupanja na rad;
- radno vrijeme (puno, nepuno ili skraćeno);
- iznos osnovne zarade, visinu koeficijenta i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koje zaposleni ima pravo;
- način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i sedmičnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom;
- druge odredbe u skladu sa Zakonom i ovim Ugovorom.

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

Član 5.

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

2.3. Provjera radnih sposobnosti

Član 6.

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

Prethodnu provjeru iz stava (1) ovog člana vrši komisija koju imenuje Izvršni direktor sastavljena od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme i najmanje jedno lice iste vrste zanimanja kao lice čije se sposobnosti provjeravaju.

Prethodnu provjeru radnih sposobnosti mogu vršiti lica i institucije izvan Društva na osnovu odluke Izvršnog direktora, ako Društvo ne raspolaže licima koja su sa aspekta stručne spreme i potrebnih znanja kvalifikovana za provođenje postupka prethodne provjere radnih sposobnosti.

Komisija vrši provjeru radnih sposobnosti kandidata na način koji je najpogodniji za objektivno utvrđivanje radnih sposobnosti kandidata, a svoje mišljenje u pisanom obliku dostavlja Izvršnom direktoru u roku utvrđenom odlukom o njenom formiranju.

Provjera radnih sposobnosti može se vršiti pismenim ili usmenim putem, a ocjenjivanje iste vrši se numeričkim brojevima od 1 (jedan) do 5 (pet), pri čemu je 1 (jedan) negativna ocjena, a 5 (pet) odlična ocjena.

2.4. Probni rad

Član 7.

Probni rad kao poseban uslov rada utvrđuje se aktom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca i ne može se utvrditi u trajanju dužem od 6 mjeseci.

2.5. Pripravnici

Član 8.

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

Pripravnički staž utvrđuje se u trajanju:

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

Pripravnički rad se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme na način koji je definisan članom 25 Zakona o radu.

2.6. Upućivanje na rad kod novog poslodavca i preuzimanje zaposlenog

Član 9.

Zaposleni može pored slučajeva utvrđenih zakonom, uz svoju saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, u sljedećim 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.

Društvo ima pravo preuzeti zaposlenog od drugog poslodavca u slučaju da se radi o deficitarnom kadru, ili kadru koji obavlja poslove radnog mjesta koje se preuzima na osnovu zakonom utvrđenih poslovnih aranžmana, (kupovina, pripajanje, poslovnotehnička saradnja itd.)

Zaposleni se može preuzeti za poslove radnog mjesta koji odgovaraju njegovom stepenu stručne spreme.

Odluku o preuzimanju zaposlenog donosi Izvršni direktor Društva, na osnovu sporazuma oba poslodavca i uz saglasnost zaposlenog datoj u pismenoj formi.

Izvršni direktor ima pravo omogućiti preuzimanje zaposlenih iz Društva u slučajevima ekonomskih teškoća (stečaja, likvidacije, itd.), kao i u slučajevima u kojima je u skladu sa zakonom utvrđen tehnološki višak.

2.7. Prenos ugovora o radu na novog poslodavca

Član 10.

Ukoliko dođe do vlasničke promjene Društva, prava i obaveze iz ugovora o radu prenose se na novog vlasnika.

Novi vlasnik može izvršiti promjenu prava i obaveza iz ugovora o radu uz obavezno poštovanje ovog Kolektivnog ugovora i isključivo uz saglasnost zaposlenog.

Novi vlasnik je dužan primjenjivati odluke ovog ugovora u roku od 5 (pet) godina, računajući od dana registracije-upisa vlasništva kod nadležnog državnog organa.

3. OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE, USAVRŠAVANJE I RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIH

3.1. Obrazovanje i osposobljavanje

Član 11.

Poslodavac može zaposlenom omogućiti 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.

Poslodavac opštim aktom, uređuje postupak i način ostvarivanja prava zaposlenih iz stava (1) ovog člana.





Troškove stručnog osposobljavanja zaposlenih na zahtjev Poslodavca, snosi Poslodavac.

Oblici stručnog usavršavanja i obrazovanja su:

- vanredno školovanje radnika
- prekvalifikacija i dokvalifikacija radnika;
- usavršavanje i specijalizacija zaposlenog u zemlji i inostranstvu.

Vanredno školovanje, prekvalifikacija i dokvalifikacija radnika, usavršavanje i specijalizacija zaposlenog obuhvata sticanje obrazovanja sa većim stepenom stručne spreme od one koju zaposleni ima, ako je shodno potrebi zahtjeva posla u funkciji unapredjenja djelatnosti to neophodno. Odluku po navedenom donosi Izvršni direktor.

3.2. Raspoređivanje

Član 12.

Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada van sjedišta Društva i PJ pod uslovom da je:

- djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;
- udaljenost od mjesta u kojem zaposleni radi, odnosno njegovog mjesta prebivališta, odnosno boravišta, do mjesta u koje se premješta na rad, manja od 60 km;
- organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada;
- obezbijedena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane poslodavca.

Zaposleni može da bude raspoređen i u drugim slučajevima u drugo mjesto rada samo uz njegovu saglasnost.

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće, zaposlena žena koja ima dijete do pet godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice s invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.

Član 13.

Zaposlenom koji je u smislu ovog člana privremeno raspoređen kod drugog poslodavca miruju prava i obaveze, odnosno zaposleni po prestanku razloga za privremenim raspoređivanjem ima pravo da se vrati na rad, ili da mu se obezbijedi realizacija prava utvrđenih Zakonom i ovim Ugovorom.

U slučaju da zaposleni napusti Društvo, odnosno u slučaju da mu prestane radni odnos u Društvu, a do tada je, po bilo kom predviđenom osnovu, dobio kreditna sredstva od Društva, po napuštanju društva, odnosno prestanku radnog odnosa, obaveza vraćanja kreditnih sredstava je isključiva obaveza tog zaposlenog, osim u slučaju smrti zaposlenog ili proglašenja tehnološkim viškom.

Zaposleni ima pravo da se vrati na rad po isteku vremena za koje je privremeno raspoređen na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi određene vrste zanimanja.



4. RADNO VRIJEME

4.1. Raspored radnog vremena

Član 14.

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj nedelji.

Radno vrijeme između 22 časa i 6 časova narednog dana smatra se radom noću.

Rad noću predstavlja poseban uslov rada za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

Član 15.

Raspored radnog vremena može biti i drugačije raspoređen ukoliko to zahtijevaju priroda posla i potrebe Poslodavca.

4.2. Dopunski rad

Član 16.

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme može zaključiti ugovor o radu sa istim ili drugim poslodavcem.

4.3. Skraćeno radno vrijeme zbog otežanih uslova rada

Član 17.

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima skraćuje se puno radno vrijeme srazmjerno štetnom uticaju na zdravlje, odnosno radnoj sposobnosti zaposlenog, ali ne kraće od 36 časova u radnoj nedjelji.

Radna mjesta iz stava 1 ovog člana utvrđuju se aktom o sistematizaciji u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme iz stava 1 ovog člana ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji radi puno radno vrijeme.

Zaposleni koji radi na poslovima iz stava 1 ovog člana ne može na tim poslovima raditi prekovremeno, niti se može na takvim poslovima zaključiti ugovor o radu kod drugog poslodavca.





4.4. Rad duži od punog radnog vremena

Član 18.

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

- Kada je neophodno završiti proces rada čije se trajanje nije unaprijed moglo predvidjeti i čije bi prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu i/ili drugim subjektima);
- Ako se poslovi obavljaju na terenu, u jednokratnom punom radnom vremenu, bez mogućnosti da se obezbijedi potrebna zamjena zaposlenima;
- Ako se radi o poslovima koji se moraju završiti u rokovima koji se ne mogu ispuniti radom zaposlenih u redovnom radnom vremenu;
- Kada je neophodno da se zamijeni iznenadno odsutni zaposleni u cilju sprječavanja poremećaja procesa rada.

4.5. Preraspodjela radnog vremena

Član 19.

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kad to zahtijeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana, preraspodjela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vrijeme zaposlenog u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena u toku godine.

4.6. Preračunavanje časova rada

Član 20.

Zaposleni kome je rad prestao prije isteka vremena za koje se vrši preraspodjela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme u ukupni godišnji fond časova i priznaju kao radni staž za ostvarivanje prava na penziju, a ostatak časova rada se računaju kao časovi prekovremenog rada

Član 21.

Odluku o rasporedu radnog vremena, prerasporedu radnog vremena, radu dužem od punog radnog vremena, smjenskom radu, pripravnosti kod kuće, donosi Izvršni direktor, odnosno zaposleni koga on ovlasti.





5. ODMORI I ODSUSTVA

5.1. Dnevni odmor

Član 22.

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

Dnevni odmor za zaposlene u toku rada traje 30 (trideset) minuta i isti se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Dnevni odmor se organizuje u zavisnosti od procesa rada na način da se proces rada ne prekida ako bi prekid istog doveo do štetnih posljedica.

Dnevni odmor u sjedištu Društva organizuje se od 10.00 do 10.30 časova u pravilu, a utvrđuje se posebnom odlukom Izvršnog direktora za svaku organizacionu jedinicu i uračunava se u radno vrijeme.

5.2. Odmor između dva uzastopna dana

Član 23.

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

Za vrijeme rada na sezonskim poslovima zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 10 (deset) časova neprekidno.

5.3. Nedjeljni odmor

Član 24.

Zaposleni ima pravo na nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 (dvadesetčetiri) časa naprekidno, a ako je zaposleni radio na dan nedjeljnog odmora, obezbjeđuje mu se 1 (jedan) dan odmora u toku radne nedjelje.

Član 25.

Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada, odmor između dva uzastopna radna dana i nedjeljni odmor.

5.4. Godišnji odmor

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 21 (dvadeset jedan) radni dan. Pravo na godišnji odmor zaposleni stiče nakon 6 mjeseci provedenih u radnom odnosu.





Godišnji odmor za punoljetne zaposlene se utvrđuje proporcionalno vremenu provedenom na radu, odnosno iznosi 1,5 (jedan i po) dana za 30 (trideset) dana rada.

Član 26.

Posebno pravo na godišnji odmor ostvaruju:

- zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme u smislu člana 17. ovog Ugovora ima pravo na godišnji odmor od 30 radnih dana za godinu dana rada;
- zaposleni koji nema godinu dana rada u kalendarskoj godini, odnosno koji prvi put stupa na rad ima pravo za svaki mjesec dana rada na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora utvrđenog u alineji 1, 2 i 3 ovog člana;
- zaposleni koji su privremeno spriječen za rad zbog bolesti, plaćenog odsustva, porodiljskog odsustva, školovanja, stručnog usavršavanja, odmora u dane državnih i vjerskih praznika, odsustvovanja zbog poziva državnih i vojnih organa, imaju pravo na godišnji odmor kao da su u vrijeme odsustva ili spriječenosti za rad radili na svom radnom mjestu.

Član 27.

Kriterijum: **doprinosa zaposlenog u radu** povećava godišnji odmor za 4 (četiri) radna dana i to:

- Izvršnom direktoru;

Povećanje za 3 (tri) radna dana obuhvata zaposlene na radnom mjestu:

- zamjenika izvršnog direktora;
- savjetnika izvršnog direktora;
- direktora sektora;
- unutrašnjeg revizora.

Povećanje od 2 (dva) radna dana obuhvata zaposlene na radnom mjestu:

- rukovodioca službe;
- šefa poslovne jedinice;
- šefa računovodstva;

Član 28.

Kriterijum: **dužina radnog iskustva** podrazumijeva povezanost dužine staža sa dužinom godišnjeg odmora i to za radni staž od:

- | | |
|---------------------------|-----------------|
| • od 1 do 10 godina | 21 radni dan; |
| • 10 do 20 godina | 23 radna dana; |
| • preko 20 godina | 25 radnih dana; |

Član 29.

Kriterijum: **invaliditet** podrazumijeva da se invalidnom licu dužina godišnjeg odmora uvećava za 4 (četiri) radna dana.



Član 30.

Kriterijum: **drugi uslovi života i rada** zaposlenog uvećava godišnji odmor:

- samohranom roditelju sa djetetom do 5 (pet) godina života 3 radna dana;
- majci sa djetetom do 5 (pet) godina života 3 radna dana;
- majci sa djetetom do 18 (osamnaest) godina života 2 radna dana;
- majci sa troje ili više djece uzrasta do 18 (osamnaest) godina života 4 radna dana.

Član 31.

U vrijeme korišćenja godišnjeg odmora ne računa se vrijeme provedeno na bolovanju, odazivanju na poziv državnih organa, plaćenom odsustvu, školovanju, stručnom usavršavanju, državnim i vjerskim praznicima.

Ukoliko u toku godišnjeg odmora nastupe razlozi iz prethodnog stava, onda se korišćenje godišnjeg odmora prekida.

Raspored i vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korišćenja godišnjeg odmora, koji rješenjem donosi Izvršni direktor na predlog rukovodilaca organizacionih jedinica.

Plan korišćenja godišnjih odmora može se mijenjati u zavisnosti od potreba procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije početka korišćenja godišnjeg odmora.

5.5. Odsustvo sa rada

5.5.1. Plaćeno odsustvo

Član 32.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) do 15 radnih dana u toku kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- Stupanja u brak - 5 radnih dana;
- Sklapanja braka djeteta ili usvojenika - 2 radna dana;
- Rođenja djeteta - 3 radna dana;
- Njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja – 3 radna dana;
- Smrti srodnika, izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva – 1 radni dan;



- Smrti roditelja supružnika – 3 radna dana;
- Teže bolesti člana uže porodice- 7 radnih dana;
- Zaštite i otklanjanja posledica prouzrokovanih elementarnim nepogodama u domaćinstvu - 7 radnih dana;
- Učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja – 2 radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora usmislu člana 60 Opšteg kolektivnog ugovora - 5 radnih dana;
- Dobrovoljnog davanja krvi - 1 radni dan;
- Davanja tkiva i organa - prema ljeakarskoj dokumentaciji;
- Polaganja stručnog ispita – 5 radnih dana.

Pored odsustva iz stava (1) ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo od 7 radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Članovima uže porodice u smislu stava (2) ovog člana smatraju se supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelj, usvojilac i staratelj.

Članom šire porodice smatra se srodnik do trećeg stepena.

Zaposleni podnosi dokaz o razlogu odsustva, osim ako je taj razlog opšte poznat.

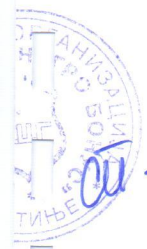
Odluku o plaćenom odsustvu, po zahtjevu zaposlenog, donosi Izvršni direktor.

5.5.2. Neplaćeno odsustvo

Član 33.

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:

- Njege bolesnog člana uže porodice;
- 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 rješavanja svog stambenog pitanja;
- Učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama.





Zaposleni podnosi dokaz o razlogu zbog kojeg zahtijeva odsustvo.

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

Za vrijeme neplaćenog odsustva zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, dok druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

6. ZARADE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

6.1. Zarada

Član 34.

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- Zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu (u daljem tekstu: osnovna zarada);
- Uvećanja zarade;
- Dijela zarade za radni učinak;
- Naknade zarade.

Obračun i isplata zarada vrši se za prethodni mjesec od 1 do 5-og u narednom mjesecu.

Podaci o isplati zarada, naknada i ostalih primanja predstavljaju profesionalnu tajnu i njihovo objavljivanje, izuzev nadležnim državnim organima, predstavlja tešku povredu radne dužnosti.

Zarada za zaposlene u Društvu utvrđuje se Pravilnikom o zaradama, naknadama i drugim primanjima u »Montenegro Bonus-u« doo, koji čini sastavni dio ovog Ugovora.

6.2. Osnovna zarada

Član 35.

Minimalna zarada zaposlenog za standardni radni učinak i puno radno vrijeme za prosječno 176 časova u mjesecu ne može biti niža od minimalne zarade na nivou Crne Gore.

Zarada zaposlenog u bruto iznosu se utvrđuje po formuli:

$$\text{Zarada} = \text{Startni dio zarade} + \text{Koeficijent stručnosti (uvećan za minuli rad)} \times \text{Obračunska vrijednost koeficijenta.}$$

Član 36.

Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu (neto najniža cijena rada, porezi na dohodak i doprinosi na teret zaposlenog) i startni dio zarade (koju čini topli obrok i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora) za prosječno 176 časova u mjesecu utvrđuje se u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom i Sporazumom o utvrđivanju obračunske vrijednosti koeficijenta i startnog dijela zarade u bruto iznosima („Sl. list Crne Gore“, br. 80/10 od 31.12.2010.godine).





Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu utvrđuje se u iznosu od najmanje 145,00 eura.

Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu iz stava (2) ovog člana se određuje po osnovu sporazuma između potpisnika ovog Kolektivnog ugovora i može se mijenjati isključivo uz saglasnost obje strane potpisnice ovog Kolektivnog ugovora.

Član 37.

Startni dio zarade, na mjesečnom nivou, u bruto iznosu utvrđuje se u vrijednosti od 75% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđenog u članu 36. stav 2. ovog ugovora.

Član 38.

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova, i to kako slijedi:

- I Grupa poslova – obuhvata: poslove za koje se ne zahtijeva stručnost (nekvalifikovani radnik), poslove za koje se zahtijeva stručna osposobljenost I nivoa i poslove za koje se zahtijeva stručna osposobljenost II nivoa – koeficijent 3,32;
- II Grupa poslova – obuhvata: poslove za koje se zahtijeva stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri godine (IV nivo) - koeficijent u rasponu 3,32- 5,69;
- III Grupa poslova – obuhvata: poslove za koje se zahtijeva stručnost koja se stiče VI nivoom - koeficijent u rasponu 5,99-6,29;
- IV Grupa poslova – obuhvata: poslove za koje se zahtijeva stručnost koja se stiče fakultetskim odnosno visokim obrazovanjem (VII nivo)- koeficijent u rasponu 7,28-16,38.

Koeficijenti iz stava (1) ovog člana za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta biće određeni Pravilnikom o zaradama, naknadama i drugim primanjima kod Poslodavca.

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta utvrđivaće se na osnovu elemenata koji utiču na zaradu, a naročito: potrebni nivo obrazovanja, složenost poslova, uslove rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

6.3. Zarada pripravnika

Član 39.

Zarada pripravnika iznosi 80 % osnovne cijene rada, utvrđene ovim Ugovorom za odgovarajuću grupu poslova za koju se pripravnik obučava.





6.4. Naknade

Član 40.

Zaposleni ima pravo na uvećanje zarade po osnovu minulog rada, noćnog rada, rada na dane državnih i vjerskih praznika, prekovremenog rada, odvojenog života, terenskog dodatka, dnevnica za službeni put, naknade za ishranu, naknade za prevoz, regresa za godišnji odmor, zimnicu, otpremninu, humanitarne pomoći i jubilarne nagrade.

6.5. Uvećanje zarade

Član 41.

Zaposlenom se po osnovu minulog rada zarada uvećava za svaku započetu godinu rada i to:

- do 10 godina..... 0.5 %
- od 10 do 20 godina..... 0.75 %
- preko 20 godina..... 1 %.

Član 42.

Za rad koji se obavlja između 22.00 časa i 06.00 časova, zarada se uvećava za 40 % u odnosu na redovan rad.

Član 43.

Zaposlenom pripada zarada za dane državnih i vjerskih praznika kao da je radio.

Zaposlenom koji radi na dan državnog i vjerskog praznika pripada uvećana zarada za 150 % u odnosu na redovan rad.

Član 44.

Za prekovremeni rad obavljen u kontinuitetu zaposlenom se uvećava zarada za 40 %..

Za dežurstva i pripravnost kod kuće u radnim danima, zaposlenom se zarada uvećava za 10 % u odnosu na redovan rad.

Za rad u drugoj smjeni zaposlenom se uvećava zarada za 10% zarade zaposlenog po času;. Za svaki čas pripravnosti kod kuće u neradne dane zaposlenom se uvećava zarada za 20% zarade zaposlenog po času.





6.6. Naknada povećanih troškova

6.6.1. Naknada troškova ishrane i prevoza

Član 45.

Zaposlenom se isplaćuje mjesečna naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) koja je sadržana u startnom dijelu zarade.

Član 46

Zaposlenom se isplaćuju troškovi prevoza na posao i sa posla u visini koštanja cijene karte u javnom lokalnom saobraćaju do 5-tog u mjesecu za tekući mjesec.

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 potreba Poslodavca privremeno raspoređuju za obavljanje poslova u drugo mjesto rada, a Poslodavac nije organizovao prevoz zaposlenih.

6.6.2. Dnevnice i troškovi službenog putovanja

Član 47.

Zaposleni koji službeno putuje ima pravo na dnevnicu.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu obračunava se u iznosu i na način koji je propisao nadležni državni organ za svoje službenike.

Zaposlenom pripada naknada troškova u visini od 25% cijene litra benzina po predjenom kilometru ukoliko uz saglasnost Poslodavca, koristi sopstveni automobil za potrebe Poslodavca.

Član 48.

Za vrijeme provedeno na službenom putu, zaposlenom pripada:

- Cijela dnevnicu za svaka 24h odnosno za ostatak vremena preko 12 a do 24h;
- Polovina dnevnice za vrijeme preko 8h a do 12h.

Za dane kada je na službenom putu sa pravom na dnevnicu, zaposleni nema pravo na naknadu za troškove prevoza.



6.6.3. Terenski dodatak

Član 49.

Zaposleni ima pravo u izuzetnim slučajevima na terenski dodatak za vrijeme boravka na terenu.

Odluku o upućivanju radnika na teren donosi Izvršni direktor u svim slučajevima gdje je neophodno obezbijediti zaštitu interesa Društva.

Zaposleni ima pravo na terenski dodatak od:

- 20 % dnevno od obračunske vrijednosti koeficijenta, bez poreza i doprinosa, uz obezbijeđen smještaj i ishranu.

Zaposleni ima pravo i na nadoknadu putnih troškova.
Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

6.6.4. Zimnica, otpremnina i jubilarne nagrade

Član 50.

Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimnicu u visini od 6 neto obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se vrši isplata.

Član 51.

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od 10 neto zarada zaposlenog, odnosno 6 prosječnih neto zarada kod Poslodavca ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Kao osnov za obračun otpremnine iz stava (1) ovog člana, uzima se zarada zaposlenog, odnosno prosječna zarada kod Poslodavca, ostvarena u periodu od šest mjeseci koji prethode mjesecu u kojem se vrši isplata.

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

Zaposleni koji je oglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbijeđeno posebnim programom mjera nijedno pravo iz člana ovog ugovora, ima pravo na otpremninu u visini 24 neto zarade svog radnog mjesta iz mjeseca koji je prethodio odluci o oglašavanju zaposlenog tehnološkim viškom, odnosno od 24 prosječne neto zarade u Društvu iz mjeseca koji je prethodio mjesecu tokom kojeg je prestala potreba za njegovim radom, ukoliko je to za zaposlenog povoljnije.

Zaposlenom koji je oglašen tehnološkim viškom Poslodavac je dužan da izmiri obaveze zaposlenog nastale po osnovu rješavanja stambenog pitanja proisteklih iz Pravilnika o rješavanju stambenih pitanja u »Montenegro Bonus« doo, a koje se odnose na preostalu kreditnu obavezu zaposlenog kod poslovne banke, počev od dana raskida radnog odnosa.

Društvo je dužno da za sve slučajeve isplate otpremnine iz ovog člana dodatno uplati zakonom propisane poreze, doprinose i druge dažbine.

СЕРТИФИКАТ
ПОДПИСАНО
ПОСЛОДАВАЦЕМ
ДРУШТВОМ
МОНТЕНЕГРО БОНУС
ДООО

Član 52.

Poslodavac isplaćuje zaposlenom jubilarne nagrade za 10, 20, 30 i 40 godina rada kod Poslodavca.

Jubilarna nagrada za zaposlene iznosi :

- jedan ručni sat i dvije prosječne zarade Društva iz mjeseca juna za 10 godina rada;
- jedan ručni sat i tri prosječne zarade Društva iz mjeseca juna za 20 godina rada;
- jedan ručni sat i pet prosječnih zarada Društva iz mjeseca juna za 30 godina rada.

Sindikalna organizacija, menadžment i Odbor direktora imaju pravo povodom jubileja Društva dodjeljivati odgovarajuće nagrade, ustanovama, organizacijama, poslovnim partnerima i pojedincima koji su na izuzetan način doprinijeli razvoju, ili uspjehu Društva.

Pravo na jubilarnu nagradu ima i zaposleni koji se penzionisao prije jubileja Društva, a prethodno je ostvario potrebne godine rada u Društvu, koje su osnov za dodjelu jubilarne nagrade, kao i porodica zaposlenog koji je u međuvremenu umro, a ostvario je pravo na jubilarnu nagradu.

Odluku o dodjeli jubilarnih nagrada kao i način proslave jubileja, donosi Odbor direktora, na prijedlog sindikalne organizacije i Izvršnog direktora.

Jubilej Društva je 4. jul.

6.6.5. Stambeni standard zaposlenih

Član 53.

Društvo će, u cilju očuvanja životnog standarda zaposlenih, rješavanja i poboljšavanja uslova stanovanja, učestvovati u rješavanju stambenih pitanja zaposlenih, Izvršnog direktora i članova Odbora direktora na profesionalnom radu.

Način rješavanja stambenih pitanja vršiće se po postupku koji je utvrđen Pravilnikom o rješavanju stambenih pitanja zaposlenih u Društvu, koji čini sastavni dio ovog Ugovora.

Ugovorne strane su saglasne da se sredstva za rješavanje stambenih pitanja obezbjeđuju kroz subvencionisanje iznosa razlike između ugovorene kamate po kreditu i kamate u visini od 2 %.

Zaposleni čiji je bračni drug ostvario pravo na rješavanje stambenog pitanja kod drugog poslodavca, nema prava iz ovog člana, odnosno ima pravo na srazmjernan dio dovoljan za rješavanje stambenog pitanja, ukoliko je njegov supružnik ostvario djelimično pravo na rješavanje stambenog pitanja.

Postupak rješavanja stambenih pitanja zaposlenih vodi Stambena komisija u skladu sa Pravilnikom o rješavanju stambenih pitanja u Društvu, osim za tzv. kadrovske stanove o kojima na prijedlog izvršnog direktora odluku donosi Odbor direktora.



6.6.6. Pomoći

Član 54

Zaposleni ima pravo na jednokratnu pomoć u slučajevima:

1. teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog zbog povrede na radu u iznosu do 20 (dvadeset) puta neto obračunske vrijednosti koeficijenta;
2. nabavku lijekova i liječenje zaposlenog ili člana njegove uže porodice, po osnovu bolesti iz tačke 1 ovog člana u iznosu do 40 (četrdeset) puta neto obračunske vrijednosti koeficijenta.

Pomoć zaposlenom u slučaju teže bolesti se može isplatiti jednom za zaposlenog i za člana njegove uže porodice.

3. pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog u iznosu od 20 (dvadeset) puta neto obračunske vrijednosti koeficijenta;
4. smrti člana uže porodice zaposlenog u iznosu od 10 (deset) puta neto obračunske vrijednosti koeficijenta.

Uz zahtjev za dodjelu pomoći zaposleni je dužan priložiti odgovarajuću dokumentaciju shodno odredbama Sporazuma o utvrđivanju kriterijuma za dodjelu novčane pomoći zaposlenima.

U slučaju smrti zaposlenog Poslodavac je dužan da izmiri sve obaveze zaposlenog nastale po osnovu rješavanja stambenog pitanja, proisteklih iz Pravilnika o rješavanju stambenih pitanja u »Montenegro Bonus-u« doo, a koje se odnose na preostalu kreditnu obavezu zaposlenog kod poslovne banke, počev od dana smrti zaposlenog.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se bračni drug, djeca (bracna, vanbracna, usvojena i pastorcad) i roditelji (usvoitelji, staratelji).

Postupak ostvarivanja prava iz ovog člana sprovodi Komisija, a po osnovu kriterijuma iz Sporazuma o utvrđivanju kriterijuma za dodjelu novčane pomoći zaposlenima. Odluku o dodjeli pomoći donosi Izvršni direktor.

7. ZAŠTITA ZAPOSLENIH

7.1. Opšta zaštita

Član 55.

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 ili opštim aktima Poslodavca.

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



7.2. Zaštita žena, zaposlenih mlađih od 18 godina i zaposlenih sa invaliditetom

Član 56.

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

8. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH ZA POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 57.

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

8.1. Mjere za povrede radnih obaveza

Član 58.

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

- Novčana kazna;
- Prestanak radnog odnosa;

Novčana kazna se može izreći za lakše povrede radnih obaveza.

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

8.1.1. Lakše povrede radnih obaveza

Član 59.

Lakše povrede radnih obaveza su:

- Neopravdani propust zaposlenog da u roku od tri dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca;
- Neopravdani izostanak sa rada dva radna dana u toku mjeseca;
- Davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa Poslodavca;
- Neblagovremeno izvršavanje poslova ukoliko su posljedice manjeg značaja;
- Neovlašćeno izadavanje radnih naloga bez težih posljedica;



- Neprijavljivanje teže povrede radne obaveze, odnosno veće štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni;
- Neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima i drugim zaposlenima;
- Obavljanje privatnih poslova na radnom mjestu u toku radnog vremena bez težih posljedica za Poslodavca;
- Neblagovremeno prijavljivanje kvarova na sredstvima rada koji nijesu imali teže posljedice;
- Neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenima, bez težih posljedica za Poslodavca;
- Neblagovremeno dostavljanje podataka i isprava na zahtjev nadležnog organa Poslodavca i državnih organa;
- Nepridržavanje propisanih mjera zaštite na radu, ako usljed toga nije došlo do težih posljedica.
- Neopravdano napuštanje radnog mjesta u toku radnog vremena
- Neuredno, neodgovorno i neprofesionalno održavanje dokumenata, materijala, sredstava za rad i ostalih sredstava;
- Neodgovornog trošenja energije (grijanje, hlađenje, i dr).

Novčana kazna se može izreći u visini do 40% mjesečne zarade zaposlenog, u trajanju od jednog do šest mjeseci;

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog ostvarena u mjesecu u kojem je odluka o izricanju mjere donesena.

8.1.2. Teže povrede radnih obaveza

Član 60.

Teže povrede radnih obaveza su:

- Neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje poslova;
- Neopravdani izostanak sa rada od dva do pet radnih dana u toku mjeseca;
- Neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- Kršenje propisa o zaštiti od požara, eksplozije, štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, propisa o očuvanju životne sredine, kao i nepreduzimanje mjera zaštite na radu, usljed čega mogu nastupiti teže posljedice;



- Zloupotreba položaja i/ili prekoračenje ovlašćenja;
- Odavanje poslovne tajne Poslodavca;
- Ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje poslova;
- Psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanje njegovog ugleda, ličnog dostojanstva ili integriteta (mobing);
- Nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim, ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
- Izazivanje nereda ili učestvovanje u tuči u prostorijama Poslodavca ili na terenu;
- Neovlašćeno korišćenje i prisvajanje sredstava i materijala Poslodavca kao i angažovanje zaposlenog u toku rada radi obavljanja privatnih poslova za treća lica;
- Uzimanje poklona, mita ili pribavljanje druge veće koristi u vezi sa radom;
- Onemogućavanje zaposlenom da ostvari uvid u isprave i dokumenta koja su mu potrebna radi ostvarivanja njegovih prava po osnovu rada;
- Sprječavanje i/ili ometanje izvršavanja naloga Poslodavca;
- Druge povrede radne obaveze koje imaju za posledicu prekršajnu ili drugu odgovornost Poslodavca ili odgovornih lica Poslodavca.
- neizvršenje pravosnažnih odluka i drugih akata sudskih i drugih organa;
- izdavanje fiktivnih naloga, računa ili drugih dokumenata ili njihovo falsifikovanje;
- pribavljanje protivpravne koristi za sebe ili drugoga, vršenjem djelatnosti Društva.

8.2. Disciplinski postupak

8.2.1. Pokretanje disciplinskog postupka

Član 61.

Disciplinski postupak pokreće Izvršni direktor na osnovu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka koji može podnijeti svaki zaposleni, ili saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Izvršni direktor odbaciće zahtjev ako:

- Podnosilac zahtjeva ne može biti stranka u postupku;
- Nastupi zastarjelost za pokretanje postupka;



- Je o istoj stvari već pokrenut drugi disciplinski postupak, ili je o toj pravnoj stvari već pravosnažno odlučeno.

Član 62.

Disciplinski postupak se pokreće odlukom Izvršnog direktora.

Ovlašćenje za pokretanje, vođenje postupka i donošenje odluke o kazni Izvršni direktor može posebnim ovlašćenjem prenijeti na drugo/a lice/a.

Izvršni direktor donosi odluku o pokretanju disciplinskog postupka u roku od osam dana od dana podnošenja zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka.

Izvršni direktor je dužan da u postupku za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog, omogući učešće predstavniku sindikalne organizacije kod Poslodavca, čiji je zaposleni član.

Odluka o pokretanju disciplinskog postupka sadrži: lično ime zaposlenog, naziv radnog mjesta na koje je raspoređen, opis i vrijeme povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povrede radne obaveze;

Odluka iz stava (1) ovog člana dostavlja se zaposlenom protiv koga se pokreće disciplinski postupak, podnosiocu zahtjeva i predstavniku sindikalne organizacije kod Poslodavca, čiji je zaposleni član.

8.2.2. Vođenje disciplinskog postupka

Član 63.

Disciplinski postupak je hitan.

Izvršni direktor, poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ukoliko ih ima) i predstavniku sindikata, najkasnije osam dana prije zakazivanja rasprave.

Član 64.

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

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.



Član 65.

Ako se zaposleni protiv kojega je pokrenut disciplinski postupak, koji je uredno pozvan, ne odazove pozivu, a razlog izostanka ne opravda, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.

Član 66.

U toku disciplinske rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o ovlašćenim licima Poslodavca pred kojima se vodi postupak, mjestu i danu održavanja rasprave, učesnicima rasprave sa podacima o zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, sadržina zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog protiv koga se vodi postupak, predstavnicima sindikata i drugim izvedenim dokazima, koji potpisuje Izvršni direktor, zaposleni protiv koga se vodi postupak i zapisničar.

U preostalom dijelu, tj. dijelu koji se odnosi na sam postupak vođenja disciplinskog postupka, a koji, eventualno, nije regulisan ovim ugovorom, u društvu se neposredno primjenjuju odredbe Opšteg kolektivnog ugovora.

8.2.3. Izricanje disciplinske mjere

Član 67.

Po sprovedenom postupku, Izvršni direktor, odlukom oglašava zaposlenog odgovornim i izriče disciplinsku mjeru ili ga oslobađa odgovornosti, odnosno obustavlja disciplinski postupak, uz obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

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

Izvršni direktor je dužan najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja odluke iz stava (1) ovog člana dostaviti odluku podnosiocu zahtjeva, zaposlenom kome je izrečena mjera ili je oslobođen od odgovornosti i predstavniku sindikalne organizacije kod Poslodavca, čiji je zaposleni član.

Odlukom kojom se zaposleni oglašava odgovornim, navodi se:

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

Član 68.

Disciplinski postupak se obustavlja ako:

- Je nastupila zastarjelost vođenja postupka;
- Zaposlenom prestane radni odnos kod Poslodavca;



- Povreda za koju se zaposleni tereti ne predstavlja povredu radne obaveze;
- Ima okolnosti koje isključuju disciplinsku odgovornost;
- Nema dokaza da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- Je podnosilac zahtjeva odustao od zahtjeva.

Član 69.

Odluka disciplinskog organa iz člana 68 stav (1) ovog Kolektivnog ugovora je konačna.

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom disciplinskog organa, ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, s tim da pokretanje eventualnog sudskog postupka za pobijanje odluke ne zadržava izvršenje konačne odluke disciplinskog organa.

U dijelu koji se odnosi na privremeno udaljenje zaposlenog - suspenziju i materijalnu odgovornost zaposlenih u društvu se neposredno primjenjuju odredbe Zakona o radu.

9. PRESTANAK RADNOG ODNOSA

9.1. Prestanak radnog odnosa po sili Zakona

Član 70.

Zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno Ugovor o radu:

- kad navrši 67 (šezdesetsedam) godina života i najmanje 15 (petnaest) godina radnog staža osiguranja i to danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;
- gubitkom radne sposobnosti i to danom dostavljanja prvostepenog rješenja nadležnog organa o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- zabranom obavljanja poslova ili dijela poslova radnog mjesta na osnovu Zakona, odnosno pravosnažne odluke suda ili drugog organa, a ne može se rasporediti na druge poslove i to danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- odsustvovanjem sa rada duže od šest mjeseci zbog izdržavanja kazne zatvora i to danom stupanja na izdržavanje kazne;
- zbog izrečene mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju dužem od šest mjeseci i to danom početka primjene navedenih mjera;
- usled stečaja ili likvidacije, kao i svim drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Član 71.

Zaposleni koji je navršio 67 (šezdesetsedam) godina života izuzetno može da nastavi da radi ako je to neophodno za obavljanje određenog posla, ali isključivo na osnovu odluke Izvršnog direktora.



Zaposleni koji je navršio 67 godina života, ali nije navršio 15 godina staža može nastaviti da radi do ispunjenja uslova po osnovu staža.

9.2. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 72.

Ugovor o radu prestaje sporazumom zaključenim između Društva i zaposlenog.

Uslovi za sporazumni prestanak radnog odnosa su dobrovoljnost i saglasnost volja ugovornih strana, odnosno Izvršnog direktora koji zastupa Društvo i zaposlenog.

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa zaposlenom se isplaćuje iznos koji odgovara iznosu 12 neto zarada iz mjeseca koji je prethodio mjesecu tokom kojeg je zaključen sporazum o prestanku radnog odnosa, odnosno iznos koji odgovara iznosu od 12 prosječnih neto zarada u društvu iz mjeseca koji je prethodio mjesecu tokom kojeg je zaključen sporazum o prestanku radnog odnosa, ukoliko je to za zaposlenog povoljnije.

9.3. Otkaz Ugovora o radu

Član 73.

Ugovor o radu može otkazati zaposleni ili Izvršni direktor, u ime i za račun Društva, odnosno Odbor direktora u koliko se radi o otkazu ugovora o radu Izvršnom direktoru.

Izvršni direktor, odnosno Odbor direktora može otkazati ugovor o radu zaposlenom:

- ako je neopravdano izostao sa posla 5 (pet) radnih dana uzastopno, ili 7 (sedam) radnih dana s prekidima u toku tri mjeseca;
- istekom ugovora o radu koji je zaposleni zasnovao na određeno vrijeme;
- ako ne pokaže odgovarajuće rezultate na probnom radu;
- ako odbije da radi na radnom mjestu na kojem je raspoređen u skladu sa zakonom;
- ako se u propisanom postupku oglasi tehnološkim viškom;
- ako odbije da se prekvalifikuje, dokvalifikuje ili stručno usavršava;
- ako je prilikom stupanja na rad, odnosno zasnivanja radnog odnosa dao neistinite podatke značajne za vršenje poslova radi kojih je zasnovao radni odnos;
- ako mu je izrečena novčana kazna za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta.

Član 74.

Odluku o otkazu ugovora o radu, sa obrazloženjem, donosi Izvršni direktor i ista je konačna, odnosno protiv odluke zaposleni može pokrenuti spor pred nadležnim sudom.

Radni odnos zaposlenom prestaje danom dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa odnosno danom isteka otkaznog roka u trajanju od najmanje 30 (trideset) dana, u slučaju otkaza ugovora o radu.



Ako zaposleni na zahtjev Društva prestane da radi prije isteka otkaznog roka ima pravo na naknadu zarade i ostala prava iz rada i po osnovu rada kao da je radio do isteka otkaznog roka.

Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje s rada najmanje četiri sata nedeljno radi traženja novog zaposlenja.

Član 75.

Izvršni direktor koji ne bude izabran, odnosno koji bude razriješen prije isteka vremena na koje je izabran, raspoređuje se na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi, znanjima i sposobnostima, a ako takvo mjesto nije predviđeno Pravilnikom o zaradama, naknadama i drugim primanjima u „Montenegro Bonus-u“ doo, prestaje mu radni odnos, odnosno ugovor o radu.

10. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

10.1. Otpremnina

Član 76.

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 neto zarade zaposlenog iz mjeseca koji je prethodio mjesecu tokom kojeg je prestala potreba za njegovim radom, odnosno iznos koji odgovara iznosu od 24 prosječne neto zarade u Društvu iz mjeseca koji je prethodio mjesecu tokom kojeg je prestala potreba za njegovim radom, ukoliko je to za zaposlenog povoljnije.

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:

- najmanje u visini od 24 prosječne neto zarade u Društvu, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;
- najmanje u visini od 36 prosječnih neto zarada u Društvu, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Zaradom u smislu stava (1) i (2) ovog člana, smatra se prosječna neto zarada zaposlenog, odnosno prosječna neto zarada u Društvu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos.

Na postupak sprovođenja tehnološkog viška u društvu se neposredno primjenjuju odredbe Zakona o radu.





11. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 77.

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje Izvršni direktor, drugo lice ovlašćeno od strane Izvršnog direktora i Odbor direktora u skladu sa zakonom i ovim ugovorom.

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev nadležnom organu Društva da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava, o čemu je nadležni organ dužan da odluči u roku od 15 (petnaest) dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka po zahtjevu zaposlenog iz prethodnog stava je konačna, ako zakonom nije drukčije određeno i dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Član 78.

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom nadležnog organa Društva iz prethodnog člana ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava.

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

12. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 79.

Ugovorne strane su saglasne da se Sindikatu obezbijede uslovi za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite prava i interesi zaposlenih.

Izvršni direktor je dužan obezbijediti Sindikatu da, podnosi zahtjeve, zauzima stavove, daje mišljenja, kao i da bude informisan i prisustvuje sjednicama organa upravljanja na kojima se raspravljaju pitanja značajna za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih.

Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja u Društvu i dužna je da obavijesti Izvršnog direktora o imenovanju sindikalnog predstavnika koji zastupa interese zaposlenih.

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

Član 80.

Izvršni direktor najmanje jednom godišnje informiše sindikalnog predstavnika ili sindikalnu organizaciju o:

- rezultatima poslovanja;
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih;
- kretanju i promjenama u politici zarada, naknada i drugih primanja;
- mjerama poboljšanja uslova rada, zaštiti i sigurnosti na radu i drugim pitanjima vaznim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;



Član 81.

Izvršni direktor je obavezan da konsultuje sindikalnog predstavnika ili sindikalnu organizaciju o:

- mjerama zaštite i sigurnosti na radu;
- uvodjenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
- donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- vremenu i načinu isplata zarada;

Izvršni direktor je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi akta sindikalnom povjereniku ili sindikalnoj organizaciji radi prisustvovanja sjednicama Odbora direktora na kojima se razmatraju inicijative i prijedlozi Izvršnog direktora u vezi člana 62. i 63.

Član 82.

Društvo je dužno da zaposlenima obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava, odnosno uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa ovim ugovorom i zakonom.

Sindikalni povjerenik ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa ovim ugovorom o čemu je dužan da obavijesti Izvršnog direktora najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Član 83.

Sindikalni povjerenik za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto u Društvu ili kod drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i ovim ugovorom niti ga Društvo može stavljati u povoljniji ili nepovoljniji položaj zbog članstva u sindikalnoj organizaciji ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Za volontersko vršenje funkcije Predsjednika sindikata, sindikalnom povjereniku pripada naknada u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijent, bez poreza i doprinosa u Društvu ostvarene na mjesečnom nivou.

Društvo može, na zahtjev Sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog povjerenika, s tim što zarade, naknade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

U slučaju postizanja sporazuma iz prethodnog stava, međusobna prava i obaveze između Društva i Sindikata urediće se posebnim ugovorom, s tim što zarada sindikalnog povjerenika za profesionalno obavljanje funkcije ne može biti ugovorena niže od iznosa koji odgovara dvostrukoј vrijednosti obračunskog koeficijenta, bez poreza i doprinosa iz člana 36. stav 2. ovog ugovora.



Član 84.

Uslove koje je Društvo dužno obezbijediti za rad sindikata su:

- Pravo na korišćenje odgovarajuće prostorije i upotrebu sale u upravnoj zgradi Poslodavca za održavanje sastanaka, po prethodnoj najavi;
- Administrativno-tehničku pomoć (umnožavanje materijala, korišćenje računara, slanje poziva, obavještenja i sl.);
- Upotrebu telefona i faksa;
- Korišćenje internet stranice Poslodavca radi informisanja članstva;
- Za finansiranje sindikalnih aktivnosti, Društvo će uplaćivati iznos u vrijednosti od ostvarene jedne prosječne neto zarade u Društvu iz prethodne godine;
- Za finansiranje sindikalnih sportskih aktivnosti i radničkih susreta Društvo će uplaćivati iznos u vrijednosti od 1.000,00 eura godišnje.
- Obračun i obustavu sindikalnih obaveza;
- Pravo na učešće, po pozivima, u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima;
- Po jedan čas tokom godine za zaposlenog za sindikalno obrazovanje i obavljanje sindikalne aktivnosti.

13. PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK

Član 85.

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

Zaposleni slobodno odlučuju o učešću u štrajku, shodno odredbama Zakona o štrajku.

Član 86.

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

14. INFORMISANJE ZAPOSLENIH

Član 87.

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 Programa mjera za rješavanje statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Član 88.

Poslodavac informiše zaposlene:

- Neposrednim dostavljanjem pisanih informacija;
- Putem internet stranice Poslodavca;
- Isticanjem obavještenja na oglasnoj tabli Poslodavca

15. NADZOR I KAZNE NE ODREDBE

Član 89.

Društvo je dužno da u poslovnim prostorijama, pogonima, naftnim terminalima, maloprodajnim objektima, skladištima i u svim drugim mjestima izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti izdato od nadležnog organa i za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu u skladu sa Zakonom.

Za nepoštovanje odredbi zakona i ovog ugovora primjenjuju se kaznene odredbe utvrđene zakonom kako u odnosu na Društvo, tako i u odnosu na Izvršnog direktora i drugo odgovorno lice utvrđeno Statutom Društva.

16. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 90.

Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu obje ugovorne strane.

Član 91.

Ugovorne strane staraju se o sprovođenju ovog Ugovora, a u slučaju spora obrazuju arbitražno vijeće koje čini jednak broj predstavnika ugovornih strana i neutralni predstavnik kojeg zajednički odrede obje ugovorne strane.

Arbitražno vijeće donosi odluku većinom glasova ukupnog broja članova i ista je konačna za ugovorne strane.



17. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 92.

Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme, s tim što svaka ugovorna strana može zahtijevati izmjenu istog.

Izmjene i dopune ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen.

Član 93.

Ugovorne strane su saglasne da će sve odredbe koje nisu regulisane ovim ugovorom biti regulisane primjenom važećih zakonskih propisa i podzakonskih akata.

Član 94.

Ugovor stupa na snagu 8 dana od dana donošenja na Odboru direktora i biće objavljen na oglasnoj tabli Društva a primjenjivaće se od 01.09.2019.godine.



**Sindikalna organizacija
„Montenegro Bonus-a“ doo
Reprezentativni predstavnik - Predsjednik
Saša Proročić**

Saša Proročić



**Izvršni direktor
Milan Čolaković**

Milan Čolaković

