



CRNOGORSKI ELEKTROPRENOSNI SISTEM AD



KOLEKTIVNI UGOVOR



Podgorica, decembar 2020. godine

SADRŽAJ

I OSNOVNE ODREDBE	4
II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	4
2.1. <i>Uslovi za zasnivanje radnog odnosa</i>	4
2.2. <i>Ugovor o radu</i>	4
2.3. <i>Prethodna provjera radnih sposobnosti</i>	4
2.4. <i>Probni rad</i>	5
2.5. <i>Pripravnici</i>	5
2.6. <i>Vrste ugovora o radu</i>	5
III OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE, OSPOSOBLJAVANJE ZA BEZBJEDAN RAD I USAVRŠAVANJE	5
IV RADNO VRIJEME	6
4.1. <i>Raspored radnog vremena</i>	6
4.2. <i>Rad duži od punog radnog vremena</i>	6
V ODMORI I ODSUSTVA	6
5.1. <i>Odmori</i>	6
5.1.1. <i>Godišnji odmor</i>	7
5.2. <i>Odsustvo sa rada</i>	7
5.2.1. <i>Plaćeno odsustvo</i>	7
5.2.2. <i>Neplaćeno odsustvo</i>	8
VI ZARADE	9
6.1. <i>Zarada</i>	9
6.1.1. <i>Osnovna zarada</i>	9
6.1.2. <i>Posebni dio zarade</i>	9
6.1.3. <i>Obračunska vrijednost koeficijenta</i>	10
6.1.4. <i>Koeficijent stručnosti i složenosti poslova</i>	10
6.1.5. <i>Ugovorena zarada</i>	11
6.2. <i>Uvećanja zarade</i>	11
6.2.1. <i>Posebni uslovi rada</i>	11
6.2.2. <i>Godine radnog staža (minuli rad)</i>	12
6.2.3. <i>Rad noću, rad u dane državnih i vjerskih praznika, prekovremeni rad, pripravnost kod kuće</i>	12
6.3. <i>Dio zarade za ostvareni radni učinak</i>	12
6.3.1. <i>Kriterijumi i mjerila za vrednovanje ostvarenog radnog učinka</i>	12
6.3.2. <i>Postupak ocjene i vrednovanja ostvarenog radnog učinka</i>	16
6.4. <i>Zarada pripravnika</i>	17
6.5. <i>Naknade zarade</i>	17
VII DRUGA PRIMANJA	17
7.1. <i>Regres, zimnica, otpremnina i jubilarne nagrade</i>	17
7.2. <i>Naknada povećanih troškova</i>	18

7.2.1. Naknada troškova ishrane i prevoza.....	18
7.2.2. Dnevnice i troškovi službenog putovanja	19
7.2.3. Naknada za rad na terenu.....	19
7.3. Pomoći.....	20
7.4. Stipendiranje učenika i studenata	20
VIII RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA ZAPOSLENIH	20
IX ODGOVORNOST ZAPOSLENIH ZA POVREDE RADNIH OBAVEZA	21
9.1. Mjere za povrede radnih obaveza	21
9.1.1. Lakše povrede radnih obaveza	21
9.1.2. Teže povrede radnih obaveza	22
9.2. Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze	22
9.3. Donošenje odluke	23
9.4. Obustavljanje postupka	23
9.5. Izricanje mjere	24
9.6. Oспорavanje odluke	24
9.7. Rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka	24
9.8. Rok za izvršenje izrečene mjere i brisanje iz evidencije.....	24
X PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	24
10.1. Otkazni rok	24
XI PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH	25
11.1. Razlozi za prestanak potrebe za radom zaposlenog	25
11.2. Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba	25
11.3. Mjere radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim bi radom mogla prestati potreba	25
11.4. Ograničenja u slučaju angažovanja novog zaposlenog	26
11.5. Otpremnina.....	26
XII ZAŠTITA ZAPOSLENIH NA RADU.....	26
12.1. Opšta zaštita.....	26
12.2. Zaštita žena, zaposlenih mladih od 18 godina i zaposlenih sa invaliditetom	26
XIII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH.....	27
13.1. Zaštita kod Poslodavca.....	27
XIV SINDIKAT ZAPOSLENIH.....	27
14.1. Uslovi za rad sindikata	27
14.2. Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika.....	28
XV PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK.....	28
XVI INFORMISANJE ZAPOSLENIH I SINDIKATA ZAPOSLENIH	28
XVII ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA	28
XVIII ZAVRŠNE ODREDBE	29

Na osnovu člana 184 stav 3 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19), Sindikalna organizacija Crnogorskog elektroprenosnog sistema AD Podgorica i Izvršni direktor Crnogorskog elektroprenosnog sistema AD Podgorica, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR CRNOGORSKOG ELEKTROPRENOSNOG SISTEMA AD – PODGORICA

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

- (1) Kolektivnim ugovorom Crnogorskog elektroprenosnog sistema AD Podgorica (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i Crnogorskog elektroprenosnog sistema AD - Podgorica (u daljem tekstu: Poslodavac) iz rada i po osnovu rada, način i postupak njihovog ostvarivanja, postupak izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora, međusobni odnosi učesnika Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i Poslodavca.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 2

- (1) Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje ispunjava opšte uslove predviđene Zakonom o radu i posebne uslove predviđene Zakonom o radu, posebnim zakonima, drugim propisima i aktom o sistematizaciji Poslodavca.

2.2. Ugovor o radu

Član 3

- (1) Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem na rad.
- (2) Ugovorom o radu uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i Poslodavca u skladu sa Zakonom o radu, Kolektivnim ugovorom i opštim aktima Poslodavca.
- (3) Izmjene ugovorenih uslova rada, vrše se aneksom ugovora o radu na osnovu ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu.
- (4) Izuzetno od stava 3 ovog člana, ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može da bude privremeno raspoređen na druge odgovarajuće poslove na osnovu pisanog naloga poslodavca, bez ponude aneksa ugovora, najduže 30 dana u periodu od 12 mjeseci.
- (5) U slučaju iz stava 4 ovog člana, zaposleni zadržava zaradu utvrđenu za radno mjesto sa kojeg se raspoređuje, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

2.3. Prehodna provjera radnih sposobnosti

Član 4

- (1) Prehodna provjera radne sposobnosti kandidata vrši se za ona radna mjesta za koja je aktom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđena prehodna provjera kao poseban uslov rada i ako je predviđena oglasom o slobodnom radnom mjestu.
- (2) Prehodna provjera radne sposobnosti vrši se putem intervjua, testa, praktične provjere znanja i vještina ili kombinovanjem ovih metoda.
- (3) Prehodnu provjeru iz stava (1) ovog člana vrši komisija koju formira Izvršni direktor, sastavljena od lica koja imaju najmanje isti nivo kvalifikacije obrazovanja i najmanje jednu istu

vrstu zanimanja kao i lice čije se sposobnosti provjeravaju.

- (4) Komisija iz stava (3) ovog člana vrši provjeru radnih sposobnosti kandidata na način koji je najpogodniji za objektivno utvrđivanje radnih sposobnosti kandidata, a svoje mišljenje u pisanom obliku dostavlja Izvršnom direktoru u roku utvrđenom odlukom o njenom formiranju.

2.4. Probni rad

Član 5

- (1) Probni rad kao poseban uslov rada utvrđuje se aktom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca i ne može se utvrditi u trajanju dužem od šest mjeseci.
- (2) Ugovorom o radu može da se predvidi probni rad za obavljanje poslova radnog mjesta.

Član 6

- (1) Poslodavac vrši ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu.
- (2) Obavljanje poslova za vrijeme trajanja probnog rada organizuje i prati neposredni rukovodilac zaposlenog koji se nalazi na probnom radu.
- (3) Neposredni rukovodilac iz stava 2 ovog člana svoje mišljenje o rezultatima probnog rada dostavlja, najkasnije 5 radnih dana prije isteka roka probnog rada, u pisanoj formi Izvršnom direktoru, koji donosi odluku u zavisnosti od rezultata probnog rada.
- (4) U slučaju da zaposleni ne zadovolji na probnom radu, prestaje mu radni odnos danom isteka roka probnog rada koji je određen ugovorom o radu.

2.5. Pripravnici

Član 7

- (1) Poslodavac sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu stručne spreme odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika.

Član 8

- (1) Pripravnički staž utvrđuje se u trajanju:
 - devet mjeseci, za VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja; i
 - šest mjeseci, za ostale nivoe kvalifikacije.
- (2) Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

Član 9

Poslodavac licu koje je zaključilo ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika izdaje potvrdu o pripravničkom stažu.

2.6. Vrste ugovora o radu

Član 10

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

III OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE, OSPOSOBLJAVANJE ZA BEZBJEDAN RAD I USAVRŠAVANJE

Član 11

- (1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i

- usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada zbog uvođenja novog načina i organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.
- (2) Stručno osposobljavanje iz stava 1 ovog člana obavlja se, po pravilu, u toku radnog vremena, ukoliko se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.
 - (3) Poslodavac je dužan da izvrši osposobljavanje zaposlenog za bezbjedan rad u skladu sa zakonom.
 - (4) Osposobljavanje iz stava 3 ovog člana se, po pravilu, obavlja u toku radnog vremena, ako je to u skladu sa potrebama procesa rada i vrstom stručnog osposobljavanja.
 - (5) Poslodavac opštim aktom, uređuje postupak i način ostvarivanja prava zaposlenih iz st. (1) i (3) ovog člana.
 - (6) Troškove stručnog osposobljavanja zaposlenih na zahtjev Poslodavca, snosi Poslodavac.

IV RADNO VRIJEME

4.1. Raspored radnog vremena

Član 12

- (1) Redovno radno vrijeme počinje u 7,00 a završava se u 15,00 časova.

Član 13

- (1) Raspored radnog vremena može biti i drugačije određen, kada to zahtijevaju priroda posla i potrebe Poslodavca.

4.2. Rad duži od punog radnog vremena

Član 14

- (1) Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, pored slučajeva utvrđenih zakonom, i u drugim izuzetnim slučajevima:
 - 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.

Član 15

- (1) Odluku o rasporedu radnog vremena, početku i završetku rada, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu, uvođenju prekovremenog rada, smjenskom radu, pripravnosti kod kuće, donosi Izvršni direktor, odnosno zaposleni koga on ovlasti.
- (2) Postupak i način uvođenja, evidentiranja i obračuna prekovremenog rada, pripravnosti kod kuće i smjenskog rada bliže se uređuju uputstvom, koje donosi Izvršni direktor.
- (3) Uputstvo iz stava (2) ovog člana donijeće se u roku od 60 dana od dana zaključivanja Kolektivnog ugovora.

V ODMORI I ODSUSTVA

5.1. Odmori

Član 16

- (1) Zaposleni ima pravo na odmor u toku radnog dana, dnevni odmor, nedeljni odmor i godišnji

odmor u skladu sa Zakonom o radu.

- (2) Odluku o rasporedu i načinu korišćenja odmora u toku radnog dana donosi nadležni organ Poslodavca.

5.1.1. Godišnji odmor

Član 17

- (1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

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 organ Društva i članove menadžmenta - sedam radnih dana,
- za zaposlene sa VII i VI nivoom kvalifikacije obrazovanja - šest radnih dana,
- za zaposlene sa V i IV2 nivoom kvalifikacije obrazovanja - pet radna dana,
- za zaposlene sa IV 1 i III nivoom kvalifikacije obrazovanja - četiri radna dana,
- za zaposlene sa I/1, I/2 i II nivoom kvalifikacije obrazovanja - tri radna dana.

3) Posebnih uslova rada:

- za $K_2 = 1,05 - 1,15$ - dva radna dana,
- za $K_2 = \text{preko } 1,15 - 1,25$ - četiri radna dana i
- za $K_2 = \text{preko } 1,25$ - šest radnih dana.

4) Dužine radnog staža:

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

5) Zdravstvenog stanja zaposlenog:

- invalidu rada - tri radna dana i
- roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja – tri radna dana.

- 6) Samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - dva radna dana.

Član 18

- (1) Raspored i vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korišćenja godišnjih odmora, koji donosi Izvršni direktor na predlog rukovodioca organizacionih dijelova, najkasnije do 30 – tog aprila tekuće godine.
- (2) Plan korišćenja godišnjih odmora može se mijenjati u zavisnosti od potreba procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana početka korišćenja godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.
- (3) Izuzetno od stava 2 ovog člana, u slučaju više sile saglasnost zaposlenog nije potrebna.

5.2. Odsustvo sa rada

5.2.1. Plaćeno odsustvo

Član 19

- (1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) do sedam radnih dana u toku kalendarske godine u sledećim slučajevima:
- (1) zaključivanja braka - pet radnih dana,
 - (2) zaključivanja braka djeteta ili usvojenika - jedan radni dan;

- (3) rođenja djeteta - tri radna dana,
 - (4) selidbe - dva radna dana;
 - (5) njega djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana,
 - (6) smrti srodnika, izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - jedan radni dan,
 - (7) smrti roditelja supružnika - jedan radni dan;
 - (8) teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana,
 - (9) zaštite i otklanjanja posljedica prouzrokovanih elementarnim nepogodama u domaćinstvu - tri radna dana,
 - (10) učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima - dva radna dana,
 - (11) dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan,
 - (12) davanja tkiva i organa - tri radna dana,
- (2) Pod težom bolešću u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se bolest za koju je zdravstvena zaštita obezbijedena u punom iznosu iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja, u skladu sa posebnim zakonom.
 - (3) Pored odsustva iz stava (1) ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.
 - (4) Članovima uže porodice u smislu st. (1) i st. (3) ovog člana smatraju se supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.
 - (5) Zaposleni podnosi dokaz o razlogu odsustva, osim ako je taj razlog opšte poznat.
 - (6) Odluku o plaćenom odsustvu, na zahtjev zaposlenog, donosi Izvršni direktor.

Član 20

- (1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na koje ga uputi Poslodavac, i to za:
 - 1) polaganje ispita na visokoškolskoj ustanovi - dva radna dana po ispitu;
 - 2) polaganje stručnog ispita i ispita radi sticanja stručnog zvanja - dva radna dana po ispitu;
 - 3) polaganje pravosudnog ispita - 20 radnih dana;
 - 4) polaganje ispita na specijalističkim i posdiplomskim studijama - četiri radna dana po ispitu;
 - 5) odbranu magistarskog rada - 10 radnih dana;
 - 6) odbranu doktorske disertacije - 15 radnih dana;
 - 7) druge oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju, koje je utvrđeno ugovorom o stručnom usavršavanju.
- (2) Pravo na odsustvo iz stava (1) ovog člana, zaposleni može koristiti samo prilikom prvog polaganja.

5.2.2. Neplaćeno odsustvo

Član 21

- (1) Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo sa rada ukoliko se time ne ometa proces rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima:
 - 1) njege bolesnog člana uže porodice,
 - 2) liječenja o sopstvenom trošku;
 - 3) obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na koje ga nije uputio Poslodavac;
 - 4) obavljanja poslova u vezi izgradnje kuće ili stana u cilju rješavanja svog stambenog pitanja;
 - 5) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama.
- (2) Za slučajeve odsustva iz stava (1) tačka 1) i 2) ovog člana, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 radnih dana.
- (3) Zaposleni podnosi dokaz o razlogu zbog kojeg zahtijeva odsustvo.
- (4) Odluku o neplaćenom odsustvu sa rada, na zahtjev zaposlenog, donosi Izvršni direktor.

- (5) Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstveno osiguranje, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.
- (6) Doprinos za zdravstveno osiguranje iz stava 5 ovog člana uplaćuje Poslodavac.

VI ZARADE

6.1. Zarada

Član 22

- (1) Zarada zaposlenog sastoji se od:
- 1) zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu (u daljem tekstu: osnovna zarada),
 - 2) posebnog dijela zarade,
 - 3) uvećanja zarade,
 - 4) dijela zarade za radni učinak,
 - 5) naknade zarade.
- (2) Zarada se isplaćuje jedanput mjesečno do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 23

- (1) Zarada zaposlenog obračunava se po obrascu:

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

gdje je:

- Z - zarada (naknada zarade) zaposlenog,
- Pdz - posebni dio zarade,
- Ovk - obračunska vrijednost koeficijenta za prosječnih 176 časova,
- K1 - koeficijent stručnosti i složenosti poslova,
- K2 - koeficijent posebnih uslova rada,
- K3 - koeficijent minulog rada,
- Kou - koeficijent ostvarenog radnog učinka.

6.1.1. Osnovna zarada

Član 24

- (1) Osnovna zarada zaposlenog je proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom za puno radno vrijeme i prosječan radni učinak i koeficijenta stručnosti i složenosti poslova - K1.

6.1.2. Posebni dio zarade

Član 25

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

6.1.3. Obračunska vrijednost koeficijenta**Član 26**

- (1) Obračunska vrijednost koeficijenta ne može biti niža od 103,00 eura.
- (2) Obračunska vrijednost koeficijenta je osnov za utvrđivanje najniže satnice za prosječnih 176 sati u mjesecu.
- (3) Obračunsku vrijednost koeficijenta iz stava (1) ovog člana, ugovorne strane utvrđuju najmanje jedanput godišnje, na osnovu:
 - (1) ostvarenog i planiranog finansijsko-poslovnog rezultata,
 - (2) dostignutog nivoa zarada i njihovog odnosa prema zaradama kod drugih poslodavaca u istoj grani,
 - (3) rasta troškova života i
 - (4) učešća zarada u troškovima poslovanja.

6.1.4. Koeficijent stručnosti i složenosti poslova**Član 27**

- (1) Koeficijenti stručnosti i složenosti poslova K – 1 utvrđuje se aktom o sistematizaciji Poslodavca za sva radna mjesta, u okviru sledećih vrijednosti:

Nivo obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije	Opis nivoa	Minimalni broj kredita	Minimalni koeficijent stručnosti i složenosti (K1)	Maksimalni koeficijent stručnosti i složenosti (K1)
I1 nivo	kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja)	stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	1.80	2.09
I2 nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom osnovnog obrazovanja	stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	2.10	2.44
II nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom nižeg stručnog obrazovanja	120 kredita CSPK-a	2.50	2.90
III nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom srednjeg stručnog obrazovanja u trajanju od tri godine	180 kredita CSPK-a	3.20	3.90

IV nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja u trajanju od četiri godine	240 kredita CSPK-a	3.70	4.55
IV2 nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče kvalifikacijom majstor	180+60 kredita CSPK-a	4.10	4.76
V nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom višeg stručnog obrazovanja	120 kredita CSPK-a	5.10	5.92
VI nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom visokog obrazovanja u trogodišnjem trajanju	180 kredita CSPK-a	5.51	6.10
VIII i viši nivo	Zahtijeva se stručnost koja se stiče završetkom visokog obrazovanja u četvorogodišnjem ili dužem trajanju	240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a	6.10	7.20

6.1.5. Ugovorena zarada

Član 28

- (1) Ugovorena zarada može da se utvrdi ugovorom o radu, sa direktorom, menadžerom ili drugim zaposlenim koji obavlja poslove od posebnog značaja za poslodavca.
- (2) Zarada iz stava 1 ovog člana može da obuhvata pojedina uvećanja zarade iz člana 29 i člana 31 Kolektivnog ugovora, ako je to predviđeno ugovorom o radu.

6.2. Uvećanja zarade

6.2.1. Posebni uslovi rada

Član 29

- (1) Osnovna zarada zaposlenog se uvećava za rad u posebnim uslovima rada.
- (2) Radna mjesta sa elementima posebnih uslova rada utvrđuju se aktom o sistematizaciji Poslodavca.
- (3) Elementi posebnih uslova rada izražavaju se koeficijentom - K_2 :

Elementi posebnih uslova rada	Koeficijent posebnih uslova rada K_2		
	mali	srednji	veliki
Uticao okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, prašina, štetni gasovi i sl.)	1.030	1.090	1.150
Psiho-fizička opterećenja (opterećenje čula i fizički napor)	1.025	1.045	1.065
Opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata i predmeta rada, transportnih sredstava, otpada, vrućih predmeta, nagrizajućih materija, eksplozije, blizine električne energije i rad na visini)	1.030	1.090	1.150

- (4) Stepen pojedinih uticaja određuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu pod uticajem posebnih uslova rada:
- do 30% vremena - mali stepen,
 - od 30% do 60% vremena - srednji stepen i
 - preko 60% vremena - veliki stepen.

6.2.2. Godine radnog staža (minuli rad)

Član 30

- (1) Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža, koeficijentom K3, i to:
- do 10 godina 0,5%,
 - od 10 do 20 godina 0,75%, i
 - preko 20 godina 1,00%,

osim za zaposlene kojima se zarada utvrđuje shodno članu 28 Kolektivnog ugovora.

6.2.3. Rad noću, rad u dane državnih i vjerskih praznika, prekovremeni rad, pripravnost kod kuće

Član 31

- (1) Zarada zaposlenog uvećava se po času:
- | | |
|--|------|
| 1. za rad noću (od 22h do 06h narednog dana) | 40% |
| 2. za rad u dane državnih i vjerskih praznika | 150% |
| 3. za prekovremeni rad | 40% |
| 4. za svaki čas pripravnosti kod kuće u neradne dane | 20% |

zarade zaposlenog po času.

- (2) Za svaki čas pripravnosti kod kuće u radne dane, vrši se preraspored radnih sati u slobodne sate u iznosu od 10 % ostvarenih sati pripravnosti.

6.3. Dio zarade za ostvareni radni učinak

Član 32

- (1) Ostvareni radni učinak zaposlenog - koeficijent ostvarenog radnog učinka - Kou, iskazuje se na osnovu utvrđenih kriterijuma i mjerila za vrednovanje ostvarenog radnog učinka.
- (2) Na osnovu ostvarenog većeg, odnosno manjeg radnog učinka zaposlenom se može uvećati, odnosno umanjiti zarada do 20%.

6.3.1. Kriterijumi i mjerila za vrednovanje ostvarenog radnog učinka

Član 33

- (1) Kriterijumi za vrednovanje ostvarenog radnog učinka zaposlenog su:
- 1) Kvalitet obavljenog posla
 - 2) Obim obavljenog posla
 - 3) Zalaganje zaposlenog
 - 4) Odnos zaposlenog prema radnim obavezama

Član 34

- (1) Kvalitet obavljenog posla odražava se kroz valjanost obavljenog posla i pouzdanost pri obavljanju posla.
- (2) Mjerila za kvalitet obavljenog posla su:
- 1) Standard kvaliteta ;
 - 2) Stručnost ;
 - 3) Pouzdanost.

Ocjena	Definicija za svako mjerilo – ocjenu
5	IZVANREDAN KVALITET RADA Kontinuirano ostvaruje izvanredan kvalitet rada Posao obavlja temeljno i potpuno Gotovo je nemoguće pronaći greške u radu
4	KVALITET RADA IZNAD PROSJEČNOG Ostvaruje solidan kvalitet rada Posao obavlja vrlo dobro Vrlo rijetko čini greške u radu
3	PROSJEČAN KVALITET RADA Ostvaruje prosječan kvalitet rada Posao obavlja zadovoljavajuće Ima dozvoljen i podnošljiv broj grešaka
2	KVALITET RADA ISPOD PROSJEČNOG Ostvaruje kvalitet rada ispod prosječnog Posao obavlja površno Često griješi u radu
1	NEZADOLJAVAJUĆI KVALITET RADA Kvalitet rada ne zadovoljava Posao obavlja slabo i ne trudi se da se unaprijedi Vrlo često griješi u radu

Član 35

- (1) Obim obavljenog posla se odražava kroz kvantitet obavljenog posla i tempo rada.
- (2) Mjerila za obim obavljenog posla su:
- 1) Kvantitet obavljenog posla;
 - 2) Tempo rada.

Ocjena	Definicija za svako mjerilo – ocjenu
5	IZVANREDAN KVANTITET Ostvaruje maksimalno moguć kvantitet Radi vandredno brzo i praktično Organizuje svoj rad veoma dobro, nema prekida u radu
4	KVANTITET IZNAD PROSJEČNOG

	Postiže kvantitet rada iznad prosječnog Posao obavlja brzo i spretno Organizuje svoj rad ravnomjerno
3	PROSJEČAN KVANTITET Ostvaruje prosječan kvantitet rada Radi normalno i kontinuirano Tempo rada odgovara normalnom učinku
2	KVANTITET ISPOD PROSJEČNOG Ostvaruje povremeno nezadovoljavajući kvantitet rada Radi nepravilno i često sporo Gubi dosta vremena i čini prekide u radu
1	KVANTITET NE ZADOVOLJAVA Ostvaruje slab kvantitet Radi nepraktično Često čini nepotrebne prekide u radu

Član 36

(1) Zalaganje zaposlenog se odražava kroz poštovanje radne discipline i propisa na radu, saradnju sa saradnicima i inicijativu za unapređenje poslovanja.

(2) Mjerila za zalaganje zaposlenog su:

- 1) Radna disciplina;
- 2) Saradnja sa saradnicima;
- 3) Inicijativa zaposlenog.

Ocjena	Definicija za svako mjerilo – ocjenu
5	IZVANREDNO ZALAGANJE Aktivno prati i primjenjuje propise na radu Uvijek je otvoren za saradnju Kontinuirano preuzima inicijativu radi unapređenja poslovanja
4	ZALAGANJE IZNAD PROSJEČNOG Pridržava se propisa na radu i poštuje radnu disciplinu U većini slučajeva spreman je za saradnju Pokazuje i prihvata inicijativu za unapređenje poslovanja
3	PROSJEČNO ZALAGANJE Održava disciplinu i pridržava se propisa na radu Sarađuje sa drugima koliko je neophodno Ne pokazuje inicijativu za unapređenje poslovanja, novine prihvata povremeno
2	ZALAGANJE ISPOD PROSJEČNOG Pridržava se propisa na radi i radne discipline samo pod nadzorom, inače je nepouzdan

U većini slučajeva ne prihvata saradnju
Prema novinama ispoljava ravnodušnost, prihvata ih teško i
sa otporom

1

NEZADOVOLJAVAJUĆE ZALAGANJE

Vrlo često krši propise na radu i radnu disciplinu
Ne podnosi kritike, remeti međuljudske odnose
Ne usvaja novine

Član 37

(1) Odnos zaposlenog prema radnim obavezama odražava se kroz odnos prema sredstvima rada i povjerenim vrijednostima na radnom mjestu.

(2) Mjerila za odnos zaposlenog prema radnim obavezama su:

- 1) Odnos prema sredstvima rada;
- 2) Odnos prema radnom mjestu;
- 3) Ekonomičnost pri upotrebi materijala;

Ocjena	Definicija za svako mjerilo – ocjenu
5	<p>IZVANREDAN ODNOS PREMA POVJERENIM VRIJEDNOSTIMA Besprekorno održava sredstva za rad Vrlo rijetko prouzrokuje štete - kvarove Na radnom mjestu vlada uzoran red</p>
4	<p>ODNOS PREMA POVJERENIM VRIJEDNOSTIMA IZNAD PROSJEČNOG Sredstva za rad održava vrlo dobro, sa materijalom rukuje štedljivo Rijetko prouzrokuje štete, kvarove Radno mjesto je uvijek uredno</p>
3	<p>PROSJEČAN ODNOS PREMA POVJERENIM VRIJEDNOSTIMA Sredstva za rad dobro održava, sa materijalom rukuje razumno Prouzrokuje dozvoljen broj kvarova, šteta Red na radnom mjestu zadovoljavajući</p>
2	<p>ODNOS PREMA POVJERENIM VRIJEDNOSTIMA ISPOD PROSJEČNOG Slabo održava sredstva rada, sa materijalom rukuje bez dužne pažnje Često prouzrokuje štete, kvarove Radno mjesto neuredno</p>
1	<p>ODNOS PREMA POVJERENIM VRIJEDNOSTIMA NEZADOVOLJAVAJUĆI Nemaran odnos prema sredstvima rada i materijalu Često prouzrokuje štete, kvarove Radno mjesto uvijek neuredno</p>

Član 38

Kriterijumima se daje sledeći značaj:

- Kvalitet obavljanja posla 25
- Obim obavljenog posla 25
- Zalaganje zaposlenog 25
- Odnos zaposlenog prema radnim obavezama .. 25

Ukupno: 100

Član 39

- (1) Intenzitet kriterijuma izražava se ocjenom.
- (2) Intenzitet svakog kriterijuma utvrđuje se ocjenom od 1 do 5.
- (3) Ocjena se utvrđuje procjenom na osnovu posmatranja ostvarenog radnog učinka i praćenja rada zaposlenog u periodu koji se procjenjuje.
- (4) Za ocjenu u okviru svakog kriterijuma koriste se sledeći izrazi:
 - Izvanredan 5
 - Iznad prosječnog 4
 - Prosječan 3
 - Ispod prosječnog 2
 - Ne zadovoljava 1Ocjene 1 i 2 su negativne.

- 1) Ocjena 3 je ocjena za ostvareni prosječni radni učinak, pri čemu je koeficijent ostvarenog radnog učinka – Kou 1.
- 2) Ocjene 4 i 5 su pozitivne.

6.3.2. Postupak ocjene i vrednovanja ostvarenog radnog učinka**Član 40**

- (1) Procjena i vrednovanje ostvarenog radnog učinka vrši se jedanput mjesečno do 10-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 41

- (1) Procjena i vrednovanje ostvarenog radnog učinka zaposlenog vrši neposredni rukovodilac zaposlenog.
- (2) Procjena se vrši na posebnom obrascu - List za procjenu i vrednovanje ostvarenog radnog učinka zaposlenog - zaokruživanjem odgovarajuće ocjene.
- (3) Obrazac iz stava 2 ovog člana ovjeravaju procjenjivač i rukovodilac organizacionog dijela Poslodavca.

Član 42

- (1) Odluku o korekciji zarada zaposlenog po osnovu ostvarenog radnog učinka, donosi direktor organizacionog dijela Poslodavca, odnosno Izvršni direktor.
- (2) Sastavni dio Odluke iz stava 1 ovog člana čini List za procjenu i vrednovanje ostvarenog

radnog učinka zaposlenog.

Član 43

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

Član 44

- (1) Poslodavac može organizacione djelove stimulirati do 5% sredstava planiranih za bruto zarade, ako ostvare rezultate iznad planiranih, na osnovu sljedećih parametara:
 - 1) ostvarene pogonske spremnosti EES-a;
 - 2) smanjenja gubitaka u mreži i
 - 3) smanjenih troškova poslovanja i interne ekonomije.
- (2) Pravo na stimulaciju i visinu stimulacije Poslodavac će utvrđivati kvartalno.

6. 4. Zarada pripravnika

Član 45

- (1) Zarada pripravnika iznosi 80% najnižeg koeficijenta stručnosti i složenosti poslova u okviru grupe poslova u stepenu stručne spreme koju pripravnik posjeduje.

6. 5. Naknade zarade

Član 46

- (1) Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade, po času, kao da je na radu:
 - 1) za dane državnih i vjerskih praznika,
 - 2) za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
 - 3) za vrijeme plaćenog odsustva,
 - 4) za vrijeme odazivanja na poziv državnih i pravosudnih organa,
 - 6) za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu,
 - 7) za vrijeme otkaznog roka kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi,
 - 8) za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću, odnosno nesrećom na poslu,
 - 9) za vrijeme održavanja trudnoće,
 - 10) zaposlenom izolovanom kao kliconoši za vrijeme trajanja izolacije;
 - 11) za vrijeme spriječenosti za rad zbog davanja krvi, tkiva i organa i
 - 12) slijepom i hendikepiranom zaposlenom u za vrijeme spriječenosti za rad.
- (2) Naknada zarade iz st. (1) tač. 1) ne pripada zaposlenom koji u radi u smjenama.

Član 47

- (1) Zaposlenom za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti pripada naknada zarade i to:
 - za prvih 10 dana 80% od osnova za naknadu,
 - od 10 - 60 dana 90% od osnova za naknadu.

VII DRUGA PRIMANJA

7.1. Regres, zimmica, otpremnina i jubilarne nagrade

Član 48

- (1) Poslodavac isplaćuje zaposlenom regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od tri obračunske vrijednosti koeficijenta, utvrđene Kolektivnim ugovorom kroz odgovarajući posebni dio zarade.

Član 49

- (1) Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimnicu u visini od tri obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene Kolektivnim ugovorom u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se vrši isplata.
- (2) Pravo na isplatu zimnice iz stava 1 ovog člana ima zaposleni koji je proveo najmanje šest mjeseci u radnom odnosu kod ovog Poslodavca u toj kalendarskoj godini i da je na dan donošenja odluke o isplati zimnice bio u radnom odnosu kod istog.

Član 50

- (1) Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od šest prosječnih zarada zaposlenog, odnosno šest prosječnih zarada kod Poslodavca ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.
- (2) 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.
- (3) Otpremnina iz stava (1) ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju.

Član 51

- (1) Poslodavac isplaćuje zaposlenom jubilarne nagrade za 10, 20, 30 i 40 godina rada kod Poslodavca i to:
 - 1) za 10 godina rada - 2 obračunske vrijednosti koeficijenta,
 - 2) za 20 godina rada - 4 obračunske vrijednosti koeficijenta,
 - 3) za 30 godina rada - 6 obračunskih vrijednosti koeficijenta,
 - 4) za 40 godina rada - 8 obračunskih vrijednosti koeficijenta.
- (2) Kao osnov za isplatu jubilarnih nagrada iz stava (1) ovog člana, uzima se obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se vrši isplata.
- (3) Pod radnim stažom kod Poslodavca u smislu stava (1) ovog člana podrazumjeva se i radni staž ostvaren u Elektroprivredi Crne Gore AD Nikšić do dana izdvajanja Poslodavca.
- (4) Zaposleni nema pravo na jubilarnu nagradu za iste godine navršenog radnog staža, odnosno rada, ako je pravo na isplatu jubilarne nagrade za te godine navršenog radnog staža, već ostvario kod Poslodavca, odnosno kod Elektroprivrede Crne Gore AD Nikšić do dana izdvajanja poslodavca.

Član 52

- (1) Poslodavac može na dan svog jubileja u saradnji sa sindikatom, nagraditi zaposlenog za posebno angažovanje i posebne rezultate rada u iznosu od jedne prosječne zarade u Društvu u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se vrši isplata.

7.2. Naknada povećanih troškova

7.2.1. Naknada troškova ishrane i prevoza

Član 53

- (1) Zaposlenom se isplaćuje mjesečna naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) u visini od 50% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene Kolektivnim ugovorom kroz posebni dio zarade.

Član 54

- (1) Zaposlenom se isplaćuju troškovi prevoza na posao i sa posla u visini cijene koštanja karte u javnom lokalnom saobraćaju do 10-og u mjesecu za tekući mjesec.
- (2) 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.

7.2.2. Dnevnice i troškovi službenog putovanja

Član 55

- (1) Zaposlenom za vrijeme službenog putovanja u zemlji, pripada dnevica u visini od 23% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene Kolektivnim ugovorom, kao i putni troškovi i troškovi noćenja, prema priloženim računima.
- (2) Zaposlenom za vrijeme službenog putovanja u inostranstvo pripada dnevica u iznosu koji je utvrđen od strane nadležnog državnog organa.
- (3) Zaposlenom koji je, od strane Poslodavca upućen na stručno osposobljavanje pripada iznos od 50% dnevnice iz tačke (1) ili (2) ovog člana.
- (3) Zaposlenom pripada naknada troškova u visini od 25% cijene litra benzina po predenom kilometru ukoliko uz saglasnost Poslodavca, koristi sopstveni automobil za potrebe Poslodavca.

Član 56

- (1) Za vrijeme provedeno na službenom putu, zaposlenom pripada:
 - cijela dnevica za svaka 24h, odnosno, za ostatak vremena preko 12 a do 24h,
 - polovina dnevnice za vrijeme preko 8h, a do 12h.
- (2) Za dane kada je na službenom putu s pravom na dnevnicu, zaposleni nema pravo na naknadu za ishranu u toku rada i troškove prevoza.

7.2.3. Naknada za rad na terenu

Član 57

- (1) Zaposlenom, za vrijeme rada van sjedišta Poslodavca, pripada terenski dodatak ukoliko boravi na terenu u kontinuitetu dužem od 72 sata, i to:
 - 1) ako na terenu nije organizovan smještaj i ishrana, dnevno 30% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom,
 - 2) ako je obezbijeden samo smještaj, 20% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom i
 - 3) ako su obezbijedeni i smještaj i ishrana, 5% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.
- (2) Zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova za odlazak na teren i povratak po obavljenom poslu, kao i za dolazak u dane nedjeljnog odmora u mjesto prebivališta.
- (3) Terenski dodatak iz stava 1 ovog člana pripada zaposlenom u punom iznosu za svaka 24 sata, odnosno za ostatak vremena preko 12, a do 24 sata, dok mu pola iznosa terenskog dodatka pripada za ostatak vremena provedenog na terenu preko 8, a do 12 sati.
- (4) Terenski rad u smislu stava 1 ovog člana uvodi se posebnom odlukom Poslodavca.
- (5) Odluka iz stava 4 ovog člana donosi se i dostavlja zaposlenom prije upućivanja na terenski rad. Izuzetno, zbog prirode posla ili hitnosti i drugih nepredviđenih okolnosti koje mogu nastupiti u procesu rada odluka iz stava 4 ovog člana može se donijeti i usmenim nalogom nadležnog

organa Poslodavca, s tim što je u roku od 48 sati pisanim putem potvrđuje isti.

Član 58

(1) Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

7.3. Pomoći

Član 59

- (1) Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici isplaćuje pomoć u slučaju:
- 1) duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta,
 - 2) nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta,
 - 3) otklanjanje posljedica elementarnih nepogoda u iznosu do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta,
 - 4) smrti zaposlenog u iznosu 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta i troškove sahrane prema priloženim računima,
 - 5) smrti člana uže porodice 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta.
- (2) Obračunska vrijednost koeficijenta iz stava (1) ovog člana je obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se vrši isplata.
- (3) Članom uže porodice u smislu stava (1) ovog člana smatra se supružnik i djeca rođena u braku, van braka, usvojena i pastorčad.

Član 60

- (1) Odluku o ostvarivanju prava zaposlenog, odnosno člana njegove uže porodice na pomoć iz člana 59 ovog Kolektivnog ugovora, donosi Izvršni direktor, na osnovu kriterijuma o dodjeli pomoći zaposlenima.
- (2) Ugovorne strane će utvrditi kriterijume o dodjeli pomoći zaposlenima, u roku od 30 dana od dana zaključivanja ovog Kolektivnog ugovora.

7.4. Stipendiranje učenika i studenata

Član 61

- (1) Poslodavac će u slučaju smrti zaposlenog nastale uslijed povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, stipendirati jedno njegovo dijete na redovnom školovanju.
- (2) Visina stipendije iz stava 1 ovog člana utvrđuje se za:
1. osmogodišnje školovanje u visini od 80% obračunske vrijednosti koeficijenta,
 2. srednje obrazovanje u visini od 120% obračunske vrijednosti koeficijenta,
 3. više ili visoko obrazovanje u visini od 160% obračunske vrijednosti koeficijenta

utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom.

(3) Prava i obaveze korisnika stipendije bliže se uređuju ugovorom o stipendiranju.

VIII RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA ZAPOSLENIH

Član 62

- (1) Poslodavac se obavezuje da mjesečno uz isplatu zarada izdvaja na poseban račun sredstva u visini od 5% za rješavanje stambenih potreba zaposlenih.
- (2) Osnovica za obračun sredstava iz st. (1) ovog člana je masa (bruto zarada) sredstava isplaćenih za zarade zaposlenih u obračunskom mjesecu.
- (3) Poslodavac može sredstva za rješavanje stambenih potreba zaposlenih, obezbijediti i iz drugih izvora.

- (4) Način raspodjele sredstava iz stava (1) ovog člana, bliže se uređuju Pravilnikom o rješavanju stambenih potreba zaposlenih.

IX ODGOVORNOST ZAPOSLENIH ZA POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 63

- (1) 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 radnih obaveza.

9.1. Mjere za povrede radnih obaveza

Član 64

- (1) Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:
- 1) opomena
 - 2) novčana kazna
 - 3) uslovni prestanak radnog odnosa
 - 4) prestanak radnog odnosa.
- (2) Za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:
- 1) opomena; i
 - 2) novčana kazna u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.
- (3) Za teže povrede radnih obaveza, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:
- 1) novčana kazna u visini od 20% do 30% mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
 - 2) uslovni prestanak radnog odnosa; i
 - 3) prestanak radnog odnosa.
- (4) Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

9.1.1. Lakše povrede radnih obaveza

Član 65

- (1) Lakše povrede radnih obaveza su:
- 1) nepoštovanje radnog vremena;
 - 2) neopravdani propust zaposlenog da u roku od tri dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca;
 - 3) neopravdani izostanak sa rada dva radna dana u toku mjeseca;
 - 4) davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa Poslodavca;
 - 5) neovlašćeno izdavanje radnih naloga;
 - 6) neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenima;
 - 7) neprijavlivanje teže povrede radne obaveze, odnosno štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni;
 - 8) neprofesionaln odnos prema strankama, saradnicima i drugim zaposlenima;
 - 9) obavljanje privatnih poslova na radnom mjestu u toku radnog vremena;
 - 10) neblagovremeno dostavljanje podataka i isprava na zahtjev nadležnog organa Poslodavca i državnih organa;

- 11) neuredno i nesavjesno čuvanje službenih spisa koji nemaju karakter poslovne tajne ili tajnog podatka u smislu propisa kojima se reguliše tajnost podataka.

9.1.2. Teže povrede radnih obaveza

Član 66

(1) Teže povrede radnih obaveza su:

- 1) neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje poslova;
- 2) neopravdani izostanak sa rada od tri do pet dana u toku mjeseca;
- 3) neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
- 4) kršenje propisa o zaštiti od požara, eksplozije, štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, propisa o očuvanju životne sredine;
- 5) nepridržavanje propisanih mjera zaštite na radu;
- 6) zloupotreba položaja i/ili prekoračenje ovlašćenja,
- 7) odavanje poslovne tajne Poslodavca;
- 8) ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje poslova;
- 9) izazivanje nereda i učestvovanje u tuči u prostorijama Poslodavca ili na terenu;
- 10) ako je zaposleni došao na radno mjesto pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih supstanci ili je iste unio radi konzumiranja na radnom mjestu i u radno vrijeme;
- 11) ako je zaposleni odbio da se podvrgne odgovarajućem testu za provjeru prisustva alkohola i drugih opojnih supstanci;
- 12) neovlašćeno korišćenje i prisvajanje sredstava i materijala Poslodavca;
- 13) uzimanje poklona, mita ili pribavljanje druge veće koristi u vezi sa radom;
- 14) onemogućavanje zaposlenom da ostvari uvid u isprave i dokumenta koja su mu potrebna radi ostvarivanja njegovih prava po osnovu rada;
- 15) sprečavanje i/ili ometanje izvršavanja naloga Poslodavca;
- 16) bespravno useljenje u stan Poslodavca;
- 17) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 18) učini krivično djelo na radu i u vezi sa radom;
- 19) druge povrede radne obaveze koje imaju za posledicu prekršajnu ili drugu odgovornost Poslodavca ili odgovornih lica Poslodavca;
- 20) kršenje odredbi Etičkog kodeksa Poslodavca;
- 21) nepostupanje u skladu sa nalogima, odlukama i drugim aktima Poslodavca.

9.2. Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze

Član 67

- (1) Postupak utvrđivanja odgovornosti za povredu radne obaveze može da pokrene direktor saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze ili na osnovu inicijative koju može da podnese svaki zaposleni.
- (2) Direktor je dužan da u roku od 15 dana od dana saznanja da je učinjena povreda radne obaveze, odnosno prihvatanja inicijative iz stava 1 ovog člana, dostavi zaposlenom pisano upozorenje o postojanju razloga za izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- (3) Ako direktor odbije inicijativu iz stava 1 ovog člana dužan je da u roku od 15 dana od dana njenog podnošenja o tome obavijesti podnosioca inicijative, uz navođenje razloga za odbijanje inicijative.

- (4) Upozorenje iz stava 2 ovog člana sadrži: lične podatke zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze, kao i naznaku da ima pravo da se usmeno izjasni o navodima i činjenicama koje ukazuju na povredu radne obaveze.
- (5) Zaposleni ima pravo da se o upozorenju iz stava 2 ovog člana izjasni u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- (6) Ako se zaposleni ne izjasni o upozorenju u roku iz stava 5 ovog člana smatra se da je saglasan sa navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju.
- (7) Zaposleni ima pravo u roku od pet dana od dana dostavljanja upozorenja da zahtijeva od direktora da se usmeno izjasni.
- (8) U slučaju iz stava 7 ovog člana direktor je dužan da zaposlenom obezbijedi mogućnost da se izjasni o navodima i činjenicama koje su sadržane u upozorenju iz stava 2 ovog člana u roku od 15 dana od dana dostavljanja upozorenja.
- (9) U slučaju iz stava 8 ovog člana, usmenom izjašnjenju na zahtjev zaposlenog može da prisustvuje ovlašćeni predstavnik sindikata čiji je on član, kao i branilac zaposlenog.
- (10) Direktor može da ovlasti drugo lice za vođenje postupka iz stava 9 ovog člana.
- (11) O održanoj raspravi u slučaju iz stava 8 ovog člana, vodi se zapisnik u koji se unose podaci o direktoru, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi postupak utvrđivanja odgovornosti, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju ovlašćenog predstavnika sindikata, branioca zaposlenog, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.
- (12) Zapisnik potpisuje direktor, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno njegov branilac i zapisničar.

9.3. Donošenje odluke

Član 68

- (1) Odluku o izrečenoj mjeri za povredu radne obaveze donosi direktor.
- (2) Odlukom iz stava 1 ovog člana može da se obustavi postupak, zaposleni oslobodi od odgovornosti ili oglasi odgovornim uz izricanje mjere za povredu radne obaveze.
- (3) Direktor je dužan da donese odluku u roku od 15 dana od dana isteka roka iz člana 67 stav 5 Kolektivnog ugovora, odnosno u roku od 15 dana od dana održane rasprave, u skladu sa članom 67 stav 11 Kolektivnog ugovora.
- (4) Izuzetno, odluka iz stava 3 ovog člana može da se donese i u roku od 30 dana od dana isteka roka iz člana 67 stav 5 Kolektivnog ugovora ako je neophodno sprovesti uvidaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.
- (5) Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.
- (6) Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.
- (7) Direktor je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima i ovlašćenom predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja.

9.4. Obustavljanje postupka

Član 69

Postupak prema zaposlenom obustavlja se ako:

- 1) nastupi zastarjelost vođenja postupka;
- 2) zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- 3) se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- 4) ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret; i

5) je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

9.5. Izricanje mjere

Član 70

- (1) Pri izricanju mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je ranije vršio povrede radnih obaveza, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu mjere za povredu radne obaveze.

9.6. Osporavanje odluke

Član 71

- (1) Protiv konačne odluke o izrečenoj mjeri iz člana 68 Kolektivnog ugovora, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, zaposleni može da pokrene postupak u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, podnošenjem predloga za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova.
- (2) Izuzetno, protiv konačne odluke kojom je izrečena mjera prestanak radnog odnosa, odnosno uslovni prestanak radnog odnosa zaposleni može pokrenuti postupak pred organima iz stava 1 ovog člana.
- (3) Pokretanje postupka iz st. 1 i 2 ovog člana ne odlaže izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

9.7. Rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka

Član 72

- (1) Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.
- (2) Vođenje postupka za utvrđivanje povrede radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje radne obaveze.
- (3) Ako povreda radne obaveze sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

9.8. Rok za izvršenje izrečene mjere i brisanje iz evidencije

Član 73

- (1) Izrečena mjera iz člana 64 Kolektivnog ugovora ne može da se izvrši ako je proteklo 30 dana od dana konačnosti odluke kojom je ona izrečena a nije započeto njeno izvršenje.
- (2) O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza vodi se evidencija kod poslodavca.
- (3) Ako zaposleni u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna, opomena i uslovni prestanak radnog odnosa ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

X PRESTANAK RADNOG ODNOSA

10.1. Otkazni rok

Član 74

- (1) Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana od dana

- dostavljanja otkaza ugovora o radu, odnosno odluke o prestanku radnog odnosa (otkazni rok).
- (2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, Poslodavac može da otkáže ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka, u slučajevima propisanim Zakonom o radu i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa usljed teže povrede radne obaveze u skladu sa Kolektivnim ugovorom.
 - (3) Zaposleni može, ako se sporazumije sa poslodavcem, da prestane sa radom i prije isteka vremena za koje je dužan da ostane na radu, s tim što mu se za to vrijeme obezbjeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.
 - (4) Ako zaposleni, na zahtjev poslodavca 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.
 - (5) Za vrijeme otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada pet časova nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

XI PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

11.1. Razlozi za prestanak potrebe za radom zaposlenog

Član 75

- (1) Poslodavac može sprovesti kolektivno otpuštanje zaposlenih u skladu sa odredbama Zakona o radu i Kolektivnog ugovora usljed:
 - tehnoloških promjena,
 - ekonomskih promjena.

11.2. Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba

Član 76

- (1) Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba su:
 - rezultati rada, odnos zaposlenog prema radu,
 - imovno stanje zaposlenog,
 - dužina radnog staža i
 - stručna sprema.
- (2) Značaj kriterijuma iz stava 1 ovog člana izražen je redosljedom kojim su kriterijumi navedeni.
- (3) Kriterijum višeg značaja, ako je na osnovu njega moguće utvrditi zaposlene za čijim radom prestaje potreba, isključuje primjenu kriterijuma nižeg značaja.

11.3. Mjere radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim bi radom mogla prestati potreba

Član 77

- (1) Pored mjera, propisanih odredbama člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu, radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, Poslodavac je dužan da preduzme i sledeće mjere:
 - da izvrši raspoređivanje zaposlenog za čijim bi radom mogla prestati potreba na druge poslove kod Poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog;
 - da zaposlenog za čijim bi radom mogla prestati potreba usled pogoršanja zdravstvenog stanja zaposlenog, rasporedi na druge poslove kod Poslodavca, koji odgovaraju zdravstvenoj sposobnosti zaposlenog u istom stepenu stručne spreme zaposlenog;
 - da zaposlenom za čijim bi radom mogla prestati potreba omogući sticanje stručne kvalifikacije i obrazovanja koja se zahtijeva za isto ili drugo radno mjesto kod poslodavca u stepenu stručne spreme zaposlenog za čijim bi radom mogla prestati potreba, a koja stručna kvalifikacija i obrazovanje nisu zahtijevani u trenutku zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto kod Poslodavca zaposlenom, ostavljajući zaposlenom adekvatan rok za sticanje stručne kvalifikacije i obrazovanja.

- (2) Mjere iz stava 1 ovog člana Poslodavac je duža da preduzme i u slučajevima iz člana 168 stav 3 Zakona o radu.

11.4. Ograničenja u slučaju angažovanja novog zaposlenog

Član 78

- (1) Poslodavac ne može u roku od šest mjeseci da zasnuje radni odnos sa drugim zaposlenim na poslovima na kojima je prestala potreba za radom zaposlenih.
- (2) Ukoliko se kod poslodavca javi potreba za zaključenjem ugovora o radu prije isteka roka iz stava 1 ovog člana, prednost za zaključenje ugovora o radu će imati lice za koje je utvrđen prestanak potrebe za radom zaposlenog kod Poslodavca u skladu sa zakonom i Kolektivnom ugovorom.

11.5. Otpremnina

Član 79

- (1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijedeno ni jedno od prava vezanih za zbrinjavanje zaposlenog predviđenih zakonom i Kolektivnim ugovorom, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini od 24 zarade.
- (2) Zaposlenom licu sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijedeno ni jedno od prava predviđenih zakonom i Kolektivnim ugovorom, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu:
- 1) najmanje u visini od 32 zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;
 - 2) najmanje u visini od 36 zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.
- (3) Zaradom u smislu st. (1) i (2) ovog člana, smatra se prosječna zarada zaposlenog, odnosno kod Poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos.

Član 80

- (1) Zaposleni koji ispunjava jedan od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju, a po sili zakona ne mora da koristi to pravo, stimuliše se na raniji odlazak u penziju isplatom naknade u visini od 3 (tri) zarade za svaku godinu ranijeg odlaska u penziju, a najduže do 5 (pet) godina, uz pravo na otpremninu iz člana 50 ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Zaradom, u smislu st. (1) ovog člana, smatra se prosječna zarada zaposlenog, odnosno kod Poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem se isplata vrši.

XII ZAŠTITA ZAPOSLENIH NA RADU

12.1. Opšta zaštita

Član 81

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

12.2. Zaštita žena, zaposlenih mladih od 18 godina i zaposlenih sa invaliditetom

Član 82

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

XIII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

13.1. Zaštita kod Poslodavca

Član 83

- (1) O pravima i obavezama zaposlenih iz radnog odnosa odučuje Izvršni direktor, odnosno zaposleni koga on ovlasti.

Član 84

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

XIV SINDIKAT ZAPOSLENIH

14.1. Uslovi za rad sindikata

Član 85

- (1) Poslodavac se obavezuje da sindikatu obezbijedi sledeće uslove za rad:
1. pravo na korišćenje odgovarajuće prostorije i upotrebu sale u upravnoj zgradi Poslodavca za održavanje sastanaka, po prethodnoj najavi;
 2. upotrebu vozila uz prethodnu najavu za potrebe sindikalnog predstavnika;
 3. administrativno-tehničku pomoć (umnožavanje materijala, korišće računara, slanje poziva, obavještenja i sl.);
 4. upotrebu telefona i faksa;
 5. korišćenje internet stranice Poslodavca radi informisanja članstva;
 6. izdvajanje iznosa od 0,7% na bruto zarade mjesečno za finansiranje sindikalnih aktivnosti;
 7. obračun i obustavu sindikalne članarine na osnovu pojedinačne pisane saglasnosti zaposlenog;
 8. obračun i obustavu drugih sindikalnih obaveza;
 9. pravo na učešće, po pozivima, u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima;
 10. po jedan čas tokom godine za zaposlenog za sindikalno obrazovanje i obavljanje sindikalne aktivnosti.

Član 86

- (1) Poslodavac se obavezuje da u slučaju tehnoloških i ekonomskih promjena, uključi sindikat u postupak izrade programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Član 87

- (1) Sindikat se obavezuje da Poslodavcu uredno i blagovremeno dostavlja spisak članova Sindikalne organizacije sa potrebnim podacima i pojedinačne pisane saglasnosti članova za obustavu sindikalne članarine.

Član 88

- (1) Sindikat se obavezuje da u roku od 60 dana po isteku kalendarske godine, podnese izvještaj Poslodavcu o namjenskom utrošku sredstava iz člana 85 stav 1 tačka 6 ovog Kolektivnog ugovora.

14.2. Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika**Član 89**

- (1) Poslodavac prihvata da po zahtjevu sindikata obezbijedi profesionalizaciju rada sindikalnog predstavnika za period trajanja njegovog mandata.
- (2) Izvršni direktor sa sindikalnim predstavnikom zaključuje poseban sporazum - ugovor kojim se uređuju prava i odgovornosti sindikalnog predstavnika i utvrđuje visina naknade za rad.
- (3) Naknada za rad sindikalnog predstavnika isplaćuje se na teret sredstava Poslodavca.
- (4) Sporazum iz st. (2) ovog člana, zaključuje se najkasnije 30 dana po zaključenju ovog Kolektivnog ugovora.

XV PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK**Član 90**

- (1) Zaposleni imaju pravo da organizuju štrajk radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada.
- (2) Zaposleni slobodno odlučuju o učešću u štrajku.

Član 91

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

XVI INFORMISANJE ZAPOSLENIH I SINDIKATA ZAPOSLENIH**Član 92**

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

Član 93

- (1) Poslodavac informiše zaposlene:
 - 1) neposrednim dostavljanjem pisanih informacija;
 - 2) putem internet stranice Poslodavca;
 - 3) isticanjem obavještenja na oglasnoj tabli Poslodavca.

XVII ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA**Član 94**

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu Izvršni direktor i ovlašćeni predstavnik Sindikata.

Član 95

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 96

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

Član 97

- (1) U slučaju otkaza, ovaj Kolektivni ugovor se primjenjuje najduže 12 mjeseci od dana dostavljanja otkaza.
- (2) Ugovorne strane su dužne da započnu postupak pregovaranja najkasnije u roku od 30 dana od dana dostavljanja otkaza.

XVIII ZAVRŠNE ODREDBE**Član 98**

- (1) Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se po postupku predviđenom za njegovo zaključivanje.
- (2) Ovaj Kolektivni ugovor će biti objavljen na internet stranici Poslodavca i oglasnim tablama Društva, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.
- (3) Ovaj Kolektivni ugovor će biti dostavljen na registraciju organu državne uprave nadležnom za poslove rada u skladu sa Zakonom o radu.
- (4) Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prstaje da važi Kolektivni ugovor Crnogorskog elektroprenosnog sistema AD Podgorica broj 5760 od 26.05.2017. godine.

Podgorica, 29.12.2020.godine,

Sindikalna organizacija,
Predsjednik,
Ilija Boljević



Izvršni direktor,

Dragan Kujović, dipl.ing

