

358.

Na osnovu člana 131 stav 2 Zakona o radu ("Službeni list RCG", broj 43/03) i člana 81 stav 1 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list RCG", broj 1/04), Samostalni sindikat poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije Crne Gore i Odbor Udruženja poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije Privredne komore Crne Gore, zaključuju

## **GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST POLJOPRIVREDE, PREHRAMBENE I DUVANSKE INDUSTRIJE I VODOPRIVREDE**

### **I OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Ovim granskim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze zaposlenog i poslodavca iz oblasti rada, kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

#### **Član 2**

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u Republici Crnoj Gori koji obavljaju djelatnost poljoprivrede, proizvodnje prehrambenih proizvoda, pica, duvana i vodoprivrede.

#### **Član 3**

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se razraditi u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, opštem aktu i ugovoru o radu.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu, ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

### **II PRAVA ZAPOSLENIH**

#### **1. Radno vrijeme**

#### **Član 4**

Poslodavac će urediti smjenski rad, dežurstvo zaposlenih, radno vrijeme, preraspodjelu radnog vremena i rad duži od punog radnog vremena, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom.

#### **Član 5**

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena, donosi nadležni organ poslodavca.

#### **2. Godišnji odmor**

#### **Član 6**

Dužina godišnjeg odmora određuje se na osnovu kriterijuma utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom i na osnovu doprinosa u radu, odnosno složenosti poslova, uslova rada i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

#### **3. Odsustvovanje sa rada**

#### **Član 7**

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada u slučajevima utvrđenim Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme osposobljavanja u toku rada, prema programu osposobljavanja za rad na odgovarajućem radnom mjestu ili za vrijeme sindikalnog obrazovanja, na način i po postupku utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### **Član 8**

Poslodavac može zaposlenom odobriti ili ga uputiti na privremeno odsustvo sa rada u slučaju smanjenja obima posla, težeg kvara, remonta, nedostatka sirovina, nemogućnosti rasporeda na odgovarajuće radno mjesto i sl.

Privremeno odsustvo iz stava 1 ovog člana traje do prestanka okolnosti zbog kojih je utvrđeno, a najduže 12 mjeseci.

Ukoliko se u roku iz stava 2. ovog člana ne promijene okolnosti zbog kojih je odobreno, odnosno zaposleni upućen na privremeno odsustvo, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi jedno od prava po osnovu tehno-ekonomskog viška, u skladu sa zakonom i donešenim Programom.

Za vrijeme korišćenja privremenog odsustva, poslodavac ne može zapošljavati nove radnike na ta radna mjesta.

#### Član 9

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremenog odsustva u iznosu od najmanje 60% osnovne zarade zaposlenog, s tim što ne može biti niža od garantovane zarade utvrđene u skladu sa zakonom.

### III ZARADE I NAKNADE ZARADA

#### Član 10

Zarada zaposlenog sastoji se od: zarade za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade, po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

#### Član 11

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i normalni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem najniže cijene rada i koeficijenta grupe poslova iz člana 15 ovog ugovora.

#### Član 12

Najniža cijena rada kod poslodavca utvrđuje se na osnovu rezultata poslovanja, pri čemu se polazi od najniže cijene rada u Republici, utvrđene u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

#### Član 13

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, najniža cijena rada se može utvrditi kao najniža satnica.

#### Član 14

Zarada direktora, odnosno, izvršnog direktora; sekretara društva i menadžmenta, utvrđuje se posebnim ugovorom i ugovorom o radu.

Izbor lica čije zarade se regulišu na način iz stava 1 ovog člana vrši poslodavac.

#### Član 15

Ovim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje cijene rada po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova i to:

#### Član 16

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se i utvrđuju koeficijenti za sva radna mjesta iz akta o sistematizaciji, s tim da tako utvrđeni koeficijenti ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz člana 15 ovog kolektivnog ugovora.

#### Član 17

Koeficijenti za utvrđivanje cijene rada radnog mjesta sadrže elemente koji utiču na cijenu rada, a naročito: potrebna stručna sprema, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

#### Član 18

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, ili opštim aktom mogu se utvrditi mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih učinaka i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada.

Ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje ostvarenih rezultata rada, smatra se da je zaposleni, za radno vrijeme provedeno na radu, ostvario normalan radni učinak.

Zaposleni mora biti unaprijed upoznat sa mjerilima i normativima za vrednovanje ostvarenih učinaka, ukoliko su utvrđeni, kao i kriterijumima za utvrđivanje rezultata rada i stimulatavnog dijela zarade koja mu po tom osnovu pripada.

#### Član 19

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa važećim normativima -standardima, planovima ili programima, poslodavac može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenog na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou, uz potrebnu dokumentaciju.

Način i postupak uvećanja, odnosno umanjivanja zarade po osnovu iz stava 1 ovog člana detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### Član 20

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini koja ne može biti manja od 80% osnovne cijene rada odgovarajuće grupe poslova iz člana 15, odnosno člana 16 ovog ugovora.

#### Član 21

Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana) .....	40%
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika .....	50%
- za prekovremeni rad .....	40%
- za rad sa dvokratnim radnim vremenom .....	15%

Poslodavac je dužan zaposlenom uvećati za 15% osnovnu zaradu po času za svaki čas pripravnosti kod kuće, ukoliko se na poziv poslodavca javio na posao.

#### Član 22

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

-do 10 godina .....	0,5%
-od 10-20 godina .....	0,75%
-preko 20 godina .....	1,00%

#### Član 23

U slučaju zastoja u poslu do kojeg je došlo zbog poremećaja u poslovanju, bez krivice zaposlenog, a koji bitno utiče da poslodavac nije u mogućnosti da isplati odgovarajuće zarade u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati najmanje garantovanu zaradu za period za koji poremećaj traje, a najviše tri mjeseca, u kalendarskoj godini.

Odluku o visini isplate u smislu stava 1 ovog člana donosi poslodavac, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

#### Član 24

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini i u slučajevima utvrđenim Opštim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

#### Član 25

Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da ponudi odgovarajuće radno mjesto invalidima rada, shodno zakonu, istima će se isplaćivati zarade u skladu sa članom 9 ovog ugovora.

### IV DRUGA PRIMANJA

#### Član 26

Poslodavac zaposlenom isplaćuje regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini tri najniže cijene rada.

#### Član 27

Poslodavac isplaćuje zaposlenim otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje 10 najnižih cijena rada.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

#### Član 28

Povodom radnog jubileja poslodavca i zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada, zaposlenom se dodjeljuju nagrade.

Radnim jubilejom zaposlenog, smatra se njegov rad kod istog poslodavca u trajanju od 10, 20 i 30 godina.

Odluku o vrsti i visini nagrade zaposlenim za posebno angažovanje i rezultate rada donosi poslodavac u saradnji sa sindikatom vodeći računa da iznos nagrade bude ekvivalentan vremenu provedenom na radu.

Sindikata dostavlja poslodavcu predlog za dodjelu nagrade zaposlenom povodom radnog jubileja poslodavca.

#### Član 29

Zaposlenom, odnosno članovima njegove uže porodice, obezbjeđuje se pomoć u slučaju:  
-duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 20 najnižih cijena rada;

-nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno do 40 najnižih cijena rada;

-pomoći porodici u slučaju smrti zaposlenog do 30 najnižih cijena rada;

-smrti člana uže porodice do 20 najnižih cijena rada.

Postupak ostvarenja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove uže porodice, sprovodi direktor, odnosno izvršni direktor poslodavca u saradnji sa predsjednikom Sindikata.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže će se definišati ko se smatra članom uže porodice zaposlenog.

#### V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

#### Član 30

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

1. Dnevnici za službeno putovanje u zemlji u visini od 30% najniže cijene rada, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja priznaju u cjelini prema priloženom računom.

2. Dnevnici za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.

3. Naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.

4. Mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok), u visini 50% najniže cijene rada.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se urediti isplata nadoknade zaposlenom za troškove prevoza na rad i sa rada, ukoliko na drugi način nije obezbijeđen.

#### Član 31

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposlenom pripada:

a) cijela dnevnića:

-za svaka 24 časa,

b) 75% dnevnice

-za vrijeme, preko 12 a do 24 časa,

c) polovina dnevnice:

-za vrijeme preko 8 a do 12 časova.

Za dane kada je na službenom putu s pravom na dnevnicu, zaposleni nema pravo na naknadu za ishranu u toku rada.

#### Član 32

Za vrijeme rada izvan sjedišta preduzeća, odnosno izvan mjesta sjedišta dijela preduzeća, zaposleni ima pravo na terenski dodatak;

-ako na terenu nije organizovan smještaj i ishrana, zaposlenom pripada dnevno 20% najniže cijene rada;

-ukoliko je zaposlenom na terenu obezbijeđen samo smještaj pripada mu 15% najniže cijene rada;

-ako je zaposlenom na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i omogućena ishrana putem organizovanja kuhinje, gdje troškove nabavke hrane po računima dobavljača snose zaposleni, dnevni iznos terenskog dodatka iznosi 10% od najniže cijene rada;

-ukoliko je zaposlenom na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i ishrana, ima pravo na terenski dodatak u visini od 6% najniže cijene rada.

#### Član 33

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

### VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

#### Član 34

Postupak za utvrđivanje povrede radnih obaveza zaposlenih i direktora, odnosno izvršnog direktora sprovodi se u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

#### Član 35

Povrede radnih obaveza zbog kojih poslodavac može izreći novčanu kaznu, odnosno za koje zaposlenom može da prestane radni odnos, ili poslodavac raskine ugovor o radu su, pored utvrđenih zakonom i povrede radnih obaveza utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### VII ZAŠTITA NA RADU

#### Član 36

Zaštita na radu sprovodi se i obezbjeđuje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### VIII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

#### Član 37

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, ugovorom o radu i Programom uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, utvrđuje se druge mjere za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, pored mjera predviđenih zakonom.

### IDŽ USLOVI ZA RAD SINDIKATA

#### Član 38

Poslodavac sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

### DŽ ARBITRAŽA

#### Član 39

Rješavanje spora koji nastane u postupku zaključivanja, primjene, dopuna i izmjena ovog kolektivnog ugovora povjerava se arbitraži.

#### Član 40

Ugovorne strane obrazuju arbitražno vijeće od jednakog broja predstavnika strana potpisnica ovog kolektivnog ugovora i jednog neutralnog člana iz kategorije stručnjaka za oblast koja je predmet spora, a koji je istovremeno i predsjednik arbitražnog vijeća.

#### Član 41

Posebnim aktom koji donosi arbitražno vijeće, bliže se uređuje način rada i odlučivanja arbitražnog vijeća.

#### Član 42

Sporazumom o iznošenju spora pred arbitražu, strane u sporu određuju pitanja koja iznose pred arbitražu.  
Arbitražna odluka može da odlučuje samo o pitanju koje su pred njom iznijele strane u sporu.

#### Član 43

Odluka arbitraže je konačna.  
Arbitražna odluka ima snagu poravnania i obavezna je za potpisnike ovog kolektivnog ugovora.  
**DŽI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA**

#### Član 44

Ovaj kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica organa subjekata potpisnika.

#### Član 45

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.  
Stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog kolektivnog ugovora daje Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje Opšteg kolektivnog ugovora.

#### DŽII ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 46

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.  
Ovaj kolektivni ugovor može prestatu sporazumom potpisnika ili otkazom.  
U slučaju otkaza, kolektivni ugovor se primjenjuje najduže šest mjeseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.  
Po isteku roka iz stava 3 ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumiju.

#### Član 47

Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen, u skladu sa aktima potpisnika.

#### Član 48

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiče se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 2 (dva) mjeseca od dana stupanja na snagu građanskog kolektivnog ugovora.

#### Član 49

Ovaj kolektivni ugovor objaviće se u "Službenom listu Republike Crne Gore".

#### Član 50

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi posebni kolektivni ugovor za djelatnost poljoprivrede, prehrambene i duvanske industrije i vodoprivrede ("Službeni list RCG", broj 3/97).

#### Član 51

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Republike Crne Gore".  
Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 27. maja 2004. godine u Podgorici.

Broj: 6.  
Podgorica, 1. juna 2004. godine

**Samostalni sindikat**                      **Udruženje poljoprivrede,**  
**poljoprivrede, prehrambene**            **prehrambene i duvanske**  
**i duvanske industrije**                    **industrije**  
Predsjednik,                      **Privredne komore Crne Gore**

**Veselin Ivanović**,s.r.

Predsjednik,  
**Milijana Nedović**,s.r.

