

414.

Na osnovu člana 150 stav 2 tačka 5 Zakona o radu („Službeni list CG“, br. 49/08, 59/11, 66/12 i 31/14) i člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG", broj 14/14), Reprezentativni sindikat uprave i pravosuđa Crne Gore i Vlada Crne Gore zaključuju

GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA OBLAST UPRAVE I PRAVOSUĐA

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Granskim kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa (u daljem tekstu: Ugovor), Reprezentativni sindikat uprave i pravosuđa Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: poslodavac) uređuju se, u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, Zakonom o zaradama državnih službenika i namještenika, Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom, prava i obaveze iz radnog odnosa državnih službenika i namještenika, prava i obaveze poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Prava i dužnosti poslodavca, saglasno zakonu, u ime države Crne Gore vrši starješina državnog organa, ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno.

Zaposleni u smislu ovog Ugovora su državni službenici i namještenici zaposleni u ministarstvu, organu uprave, službi Predsjednika Crne Gore, Skupštini Crne Gore, Vladi Crne Gore, Ustavnom sudu Crne Gore, sudstvu, državnom tužilaštvu, prekršajnom organu, službama lokalne samouprave i organima lokalne uprave (u daljem tekstu: državni organ).

Ovaj Ugovor se primjenjuje i na zaposlene u Fondu penzijskog i invalidskog osiguranja Crne Gore, Fondu za zdravstveno osiguranje Crne Gore, Zavodu za zapošljavanje Crne Gore, Fondu rada i Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

Član 2

Aktom starješine državnog organa ne može se utvrditi manji obim prava zaposlenih od prava koja su utvrđena ovim Ugovorom.

Član 3

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

II. RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 4

Radni odnos zasniva se u skladu sa zakonom.

2. Raspoređivanje zaposlenog

Član 5

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto u skladu sa zakonom.

III. ODMORI I ODSUSTVA

Član 6

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada: dnevni, nedeljni i godišnji odmor u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom.

1. Godišnji odmor

Član 7

Dužina trajanja godišnjeg odmora, saglasno zakonu, određuje se prema dužini radnog staža, i to:

- od jedne do tri godine - 20 radnih dana;
- od tri do sedam godina - 21 radni dan;
- od sedam do deset godina - 22 radna dana;
- od deset do 15 godina - 23 radna dana;
- od 15 do 20 godina - 24 radna dana;
- od 20 do 30 godina - 26 radnih dana;
- preko 30 godina - 28 radnih dana.

Pored minimuma utvrđenog u stavu 1 ovog člana, godišnji odmor se uvećava:

1) prema dužini radnog staža:

- od pet do 15 godina - jedan radni dan;
- od 15 do 25 godina - dva radna dana;
- od 25 do 35 godina - tri radna dana;
- preko 35 godina - pet radnih dana;

2) prema zdravstvenom stanju:

- zaposlenom sa invaliditetom ili zaposlenom roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;

3) samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - dva radna dana.

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 33 radna dana.

2. Plaćeno odsustvo

Član 8

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u toku kalendarske godine u slučaju:

- 1) sklapanja braka - pet radnih dana;
- 2) rođenja djeteta - tri radna dana;
- 3) porođaja člana uže porodice - jedan radni dan;

- 4) selidbe - tri radna dana;
- 5) polaganja stručnog ispita - pet radnih dana;
- 6) polaganja pravosudnog ispita - pet radnih dana;
- 7) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
- 8) teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- 9) njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- 10) zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- 11) korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora u organizaciji Sindikata - pet radnih dana;
- 12) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- 13) dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- 14) učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana.

Plaćeno odsustvo može se koristiti isključivo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tač. 1, 4, 5, 6 i 14 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog starješini državnog organa, a u slučajevima iz tač. 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 i 13 ovog člana zaposleni u roku od osam radnih dana, od dana prestanka korišćenja plaćenog odsustva, podnosi dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

3. Neplaćeno odsustvo

Član 9

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u slučaju:

- 1) liječenja i njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- 2) liječenja o sopstvenom trošku;
- 3) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama;
- 4) izrade magistarskog rada;
- 5) izrade doktorske disertacije ili vršenja drugog naučnoistraživačkog rada;
- 6) pravosudnog ispita.

Starješina državnog organa može, na zahtjev zaposlenog, da omogući odsustvo duže od 30 radnih dana, ako to ne remeti proces rada.

Odredbe člana 8 st. 2 i 3 ovog Ugovora, shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

III. ZAŠTITA NA RADU

Član 10

Starješina državnog organa je dužan da zaposlenom obezbijedi zaštitu na radu, u skladu sa zakonom.

U slučajevima kada starješina državnog organa ima obavezu da izradi izvještaj o sprovedenim mjerama zaštite na radu, isti je dužan da dostavi Sindikatu.

Član 11

Starješina državnog organa obezbjeđuje kolektivno osiguranje svih zaposlenih od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgode) i rizika smrti usljed bolesti (prirodna smrt) kod nadležne organizacije za osiguranje u Crnoj Gori.

IV. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Član 12

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini koja ne može biti manja od 80% osnovne zarade za radno mjesto za koje se samostalno osposobljava.

1. Uvećanje zarade

Član 13

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža, i to:

- do 10 godina - 0,50%;
- od 10 do 20 godina - 0,75%;
- preko 20 godina - 1,0%.

Član 14

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana) - 40%;
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika - 150%;
- za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - 40%.

Član 15

Zarada se isplaćuje zaposlenom jednom mjesečno za prethodni mjesec.

Starješina državnog organa je dužan da, na zahtjev zaposlenog, obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredita, sindikalne članarine, alimentacije) preko nadležne službe.

2. Naknada zarade

Član 16

Starješina državnog organa je dužan da obezbijedi zaposlenom naknadu zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 100% njegove zarade po času, kao da je na radu, u slučaju:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom;
- 3) plaćenog odsustva, u skladu sa odredbama ovog Ugovora;
- 4) stručnog usavršavanja i osposobljavanja za potrebe procesa rada;
- 5) prisustvovanja sjednicama organa Sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- 6) korišćenja prava na rehabilitaciju i rekreaciju;
- 7) za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

Član 17

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme spriječenosti za rad (bolovanja) u visini 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim za slučajeve predviđene zakonom u kojima se osnov za naknadu za vrijeme spriječenosti za rad isplaćuje u visini od 100%.

Član 18

Starješina državnog organa prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obračun koji sadrži:

- 1) mjesečnu zaradu zaposlenog;
- 2) uvećanje zarade po vrstama;
- 3) naknadu zarade po vrstama;
- 4) iznos poreza na zaradu i naknadu zarade,
- 5) iznos plaćenih doprinosa po vrstama;
- 6) neto zaradu;
- 7) obustave od neto zarade po vrstama;
- 8) neto zaradu za isplatu.

Zaposleni sam bira i odlučuje preko koje banke će mu se isplaćivati zarada.

3. Druga primanja

Član 19

Starješina državnog organa može zaposlenom povodom neprekidnog rada u tom organu isplatiti jubilarnu nagradu u iznosu:

- za 10 godina rada 120% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina rada 240% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina rada 360% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina rada 480% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 20

Starješina državnog organa može zaposlenom obezbijediti zimnicu u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta, o čemu starješina državnog organa i Sindikat zaključuju poseban sporazum.

Član 21

Prava iz čl. 19 i 20 ovog Ugovora mogu se ostvariti ako su obezbijeđena finansijska sredstva.

Potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ državne uprave nadležan za poslove budžeta (u daljem tekstu: Ministarstvo).

Član 22

Starješina državnog organa isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje devet obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Član 23

Starješina državnog organa zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici obezbjeđuje pomoć u slučaju:

- 1) smrti zaposlenog u visini od 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- 2) smrti člana uže porodice u visini od devet obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- 3) nabavke ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta ukoliko sredstva za njihovu nabavku nijesu obezbijeđena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Pod užom porodicom, u smislu ovog Ugovora, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojlac, staratelj, brat i sestra.

Član 24

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici starješina državnog organa može isplatiti jednokratnu pomoć u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti, nabavke lijekova, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- 2) otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda do deset obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje Ministarstvo.

V. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 25

U postupku ostvarivanja prava iz rada i po osnovu rada zaposleni ima pravo na zaštitu od strane Sindikata.

Na zahtjev Sindikata, starješina državnog organa je dužan da se izjasni o načinu ostvarivanja prava iz stava 1 ovog člana.

Član 26

U cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih, starješina državnog organa će na žiro - račun posebnog fonda Sindikata uplatiti iznos koji će ugovorne strane urediti posebnim sporazumom, ukoliko su ta sredstva planirana kapitalnim budžetom.

Član 27

Starješina državnog organa će, na žiro-račun posebnog fonda Sindikata, prilikom isplate zarada uplaćivati iznos od najmanje 0,2% na obračunate bruto zarade zaposlenih koji su članovi sindikata, koji se koristi za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Član 28

Zaposlenom koji je proglašen tehnološkim viškom pripada pravo na otpremninu u visini od 12 bruto zarada zaposlenog ili 12 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana nema pravo na zaposlenje u periodu od pet godina, u potrošačkim jedinicama koje se finansiraju iz Budžeta Crne Gore.

Zaposlenom licu sa invaliditetom pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

VI. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 29

Starješina državnog organa Sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Član 30

Za vršenje sindikalnih aktivnosti starješina državnog organa obezbjeđuje najmanje sljedeće uslove:

- slobodu sindikalnog organizovanja i djelovanja bez prethodnog odobrenja;
- odgovarajuću kancelariju u službenim prostorijama i korišćenje sale za održavanje sastanaka – shodno mogućnostima starješine državnog organa;
- uredno dostavljanje sindikalne pošte;
- administrativno-tehničku pomoć (daktilografske usluge, umnožavanje materijala, slanje poziva, obavještanje i sl.);
- upotrebu telefona, faksa i drugih tehničkih sredstava komuniciranja u mjeri nužnoj za ostvarivanje funkcije Sindikata;
- mogućnost korišćenja, po potrebi, u razumnoj mjeri službenog vozila starješine državnog organa;
- isticanje poziva, odluka, rješenja i informacija sa potpisom i pečatom Sindikata na oglasnim tablama u službenim prostorijama;
- pravo Sindikata na pristup medijima;
- pravo na učešće u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima.

Član 31

Starješina državnog organa će tokom pripreme i izrade propisa kojima reguliše radno-pravni status zaposlenih obezbijediti učešće Sindikata.

Član 32

Starješina državnog organa razmatra mišljenja i predloge Sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

Starješina državnog organa zajedno sa Sindikatom pregovara o socijalnim pitanjima koja se odnose na standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Starješina državnog organa Sindikatu uručuje pozive sa materijalima, radi prisustvovanja sjednicima odgovarajućih organa odnosno tijela na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi.

Član 33

Starješina državnog organa obezbjeđuje da se sredstva od zarada, odnosno naknada zarada obustavljenih za sindikalnu članarinu zaposlenih koji su članovi Sindikata uplaćuju na račun Sindikata, u skladu sa aktima Sindikata.

Starješina državnog organa je dužan da dva puta godišnje na zahtjev Sindikata dostavi ažurirani spisak zaposlenih - članova tog Sindikata kojima je, shodno odluci iz stava 1 ovog člana, izvršio obustavu sindikalne članarine.

Član 34

Predstavnik Sindikata za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog državnog organa ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom ili Ugovorom.

Starješina državnog organa ne može staviti u povoljniji ili nepovoljniji položaj zaposlenog zbog članstva u Sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

1. Rješavanje individualnih i kolektivnih radnih sporova

Član 35

Postupak rješavanja individualnih radnih sporova koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada, kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjene i dopune kolektivnog ugovora i ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, povjeravaju se miritelju, odnosno arbitru, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

2. Postupak kolektivnog pregovaranja i zaključivanja Ugovora

Član 36

Izmjene i dopune ovog Ugovora može pokrenuti svaka od ugovornih strana.

Član 37

Strana koja je pokrenula kolektivno pregovaranje i zaključivanje, odnosno izmjene i dopune Ugovora utvrđuje predlog i dostavlja ga drugoj ugovornoj strani.

Druga ugovorna strana je dužna da se o predlogu iz stava 1 ovog člana pismeno izjasni u roku od 30 dana od dana dostavljanja tog predloga.

Ukoliko se u roku od tri mjeseca od početka pregovora ne postigne sporazum, ugovorne strane su saglasne da rješenje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

3. Zaključivanje i sprovođenje Ugovora

Član 38

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

Član 39

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora (u daljem tekstu: Odbor) od po dva predstavnika svake ugovorne strane.

Odbor će se obrazovati u roku od 30 dana od dana zaključivanja ovog Ugovora.

Odbor daje tumačenja i mišljenje u vezi sa primjenom ovog Ugovora.

Bliži način rada Odbora utvrđuje se poslovnikom o radu.

Odbor po potrebi, a najmanje jednom godišnje, informiše potpisnike o primjeni ovog Ugovora.

Članovi Odbora imaju pravo na naknadu, u skladu sa posebnom odlukom potpisnika ovog Ugovora.

VII. PRELAZNA I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 40

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 41

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa ovim ugovorom u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog Ugovora.

Član 42

Ovaj Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Ovaj ugovor zaključen je dana 02.04.2015. godine.

Broj: 408-11
Podgorica, 2. aprila 2015. godine

Broj: 03-2175/1
Podgorica, 2. aprila 2015. godine

**Reprezentativni sindikat uprave
i pravosuđa Crne Gore**
Predsjednik,
Duško Zarubica, s.r.

Vlada Crne Gore
Ministarstvo finansija
Ministar,
dr Radoje Žugić, s.r.