

„MOŽURA“ D.O.O
za upravljanje sanitarnom deponijom
Broj: 2712/23
Bar, 06.12. 2023. godine

GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR

(prečišćen tekst)

Prečišćeni tekst Granska kolektivni ugovor za stambeno-komunalnu djelatnost obuhvata sljedeće propise:

1. Granski kolektivni ugovor za stambeno-komunalnu djelatnost ("Službeni list Crne Gore", br. 002/12 od 11.01.2012),
2. Izmjene i dopune Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost ("Sl. list CG", broj 2/12. od 11.01.2012. godine) ("Službeni list Crne Gore", br. 032/12 od 22.06.2012),
3. Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost ("Službeni list Crne Gore", br. 093/23 od 23.10.2023), u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu.

GRANSKI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA STAMBENO - KOMUNALNU DJELATNOST

("Službeni list Crne Gore", br. 002/12 od 11.01.2012, 032/12 od 22.06.2012, 093/23 od 23.10.2023)

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 o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u Crnoj Gori koji obavljaju stambeno-komunalnu djelatnost.

Član 3

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se razraditi u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, opštem aktu poslodavca 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 rada koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

II RADNI ODNOSI

1. Raspoređivanje zaposlenih

Član 4

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto u skladu sa odredbama Zakona o radu i ugovorom o radu.

Izuzetno, u slučajevima predviđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposleni se može privremeno rasporediti na radno mjesto za koje se zahtijeva niži stepen stručne spremlje od one koju on ima, bez njegove saglasnosti.

Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 2 ovog člana dok te okolnosti traju, a u slučaju zamjene odsutnog zaposlenog najduže do 30 radnih dana.

Zaposleni koji je raspoređen u smislu stava 2 ovog člana ima pravo na zaradu koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada radio, ako je to za njega povoljnije.

Odredba iz stava 2 ovog člana ne može se primijeniti ukoliko postoji zaposleni sa nižom stručnom spremom, odnosno, pomenuta odredba se primjenjuje samo u slučaju da nema izvršioca sa nižim stepenom stručne spremlje.

2. Radno vrijeme

Član 5

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu, uređiće se smjenski rad, dežurstvo i pripravnost zaposlenih, radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji, preraspodjela radnog vremena i rad duži od punog radnog vremena.

3. Odmori i odsustva

Član 6

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni i nedjeljni odmor u skladu sa odredbama Zakona o radu. U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 21 radni dan. Pored minimuma iz stava 2 ovog člana, godišnji odmor se uvećava:

- a) prema dužini radnog staža:
 - od 1 do 10 godina jedan radni dan;
 - od 10 do 20 godina dva radna dana;
 - od 20 do 30 godina tri radna dana;
 - preko 30 godina pet radnih dana.
- b) prema zdravstvenom stanju:
 - invalidu rada tri radna dana;
 - roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja tri radna dana.
- c) prema socijalnim uslovima:
 - samohranom roditelju djeteta do 15 godina života dva radna dana.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa u radu i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

4. Plaćeno odsustvo

Član 7

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u slučaju:

- zaključivanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - pet radnih dana;
- smrti srodnika van uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
- teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- zaštite od elementarnih nepogoda i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima - dva radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog ili međunarodnog značaja - tri radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora - pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan;
- selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana;
- njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioци.

Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se podnošenjem zahtjeva poslodavcu, uz koji zaposleni dostavlja odgovarajući dokaz o postojanju razloga za odsustvo sa rada, osim u slučaju kad je taj razlog opštepoznat.

Pravo na plaćeno odsustvo može se koristiti u vrijeme kad se slučaj iz stava 1 ovog člana dogodio.

O korišćenju prava na plaćeno odsustvo poslodavac odlučuje rješenjem.

Poslodavac vodi evidenciju za svaki od slučajeva ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana.

5. Neplaćeno odsustvo

Član 8

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti do 60 dana
- liječenja o sopstvenom trošku do 60 dana
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama do 30 dana
- u drugim slučajevima kad postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvovanje duže od 60 dana kad to ne remeti proces rada.

Odredbe člana 7 st. 2, 3 i 4 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

ZARADE 1.

Član 9

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost, "Sl. list CG", br. 93/23)

Član 10

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost, "Sl. list CG", br. 93/23)

Član 11

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost, "Sl. list CG", br. 93/23)

Član 12

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost, "Sl. list CG", br. 93/23)

Član 13

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se koeficijenti složenosti za utvrđivanje zarade, i to:

Nivo kvalifikacije obrazovanja	Koeficijent složenosti
NK i Prvi nivo - podnivo jedan I/1 - 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	6,70
Prvi nivo - podnivo dva I/2 - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	6,80
Drugi nivo II - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,20
Treći nivo III - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,50
Četvrti nivo - podnivo jedan IV/1 - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,90
Četvrti nivo - podnivo dva IV/2 Kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a)	8,10
Peti nivo V - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	8,40
Šesti nivo VI - kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	9,30
Sedmi nivo - podnivo jedan VII/1 - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); i - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	10,20
Sedmi nivo - podnivo dva VII/2 - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	10,60
Osmi nivo VIII - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	11,10

Član 14

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se koeficijenti složenosti za sva radna mjesta iz akta o sistematizaciji, s tim da koeficijenti svakog radnog mjesta kod poslodavca ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz člana 13. ovog ugovora.

Član 15

Za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima težim od uobičajenih i na kome je povećana odgovornost na poslu, koeficijent složenosti se uvećava po sljedećim grupama (najviše dvije grupe) elemenata, i to po osnovu:

- uticaja okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, štetni gasovi i mirisi, biološke štetnosti) - od 0,30 do 0,50;
- fizičkih i tehničkih naprezanja (opterećenje čula, teži fizički naponi sa mogućim posljedicama za zdravlje, rad sa opasnim materijama) - od 0,50 do 1,00;
- opasnosti po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, eksplozije, električne energije, vrućih predmeta, nagrizajućih materijala) - od 0,50 do 1,50;
- odgovornosti na radu, u zavisnosti od nivoa kvalifikacija obrazovanja ili zvanja:
 - NK, I i II nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,20 do 1,50,
 - III, IV i V nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,40 do 1,50,
 - VI, VII i VIII nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,60 do 1,50,

- sekretar, zamjenik direktora, pomoćnik direktora, savjetnik direktora - od 1,00 do 1,50, izvršni direktor - od 1,60 do 2,00;

e) rukovođenja ili koordiniranja:

- manjim organizacionim cjelinama do 15 zaposlenih - od 0,10 do 0,30,
- srednjim organizacionim cjelinama od 16 do 30 zaposlenih - od 0,40 do 0,60,
- većim organizacionim cjelinama preko 30 zaposlenih - od 0,70 do 1,20.

Član 16

Rezultat rada zaposlenog iskazuje se u odnosu na postavljene normative - standarde rada, odnosno planove i programe rada.

Član 17

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa utvrđenim normativima, standardima, planovima i programima, poslodavac može uvećati ili umanjiti zaradu zaposlenog u iznosu od 5%-30%, na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou uz potrebnu dokumentaciju.

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

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 stimulativnog dijela koji mu po tom osnovu pripada.

Član 18

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 50% za noćni rad (između 22 časa i 6 časova narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 50% za rad duži od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad);
- 80% za rad nedjeljom;
- 10% za dvokratni rad.

U slučaju kad je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovima.

Član 19

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

- do 10 godina 0,50%
- od 10 do 20 godina 0,75%
- preko 20 godina 1,00%

NAKNADE ZARADA 2.

Član 20

Zaposlenom pripada naknada zarade za odsustvovanje sa rada u visini i u slučajevima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom.

Član 21

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

- za dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za odazivanja na poziv državnih organa;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;

- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim u slučajevima predviđenim zakonom u kojima se ova naknada isplaćuje u visini od 100% od osnova za naknadu.

IV DRUGA PRIMANJA

Član 22

Poslodavac zaposlenom može isplatiti naknadu za zimu u visini do 3 obračunske vrijednosti koeficijenta kod poslodavca.

Član 23

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u skladu sa aktom Vlade Crne Gore.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac koji je u većinskom vlasništvu lokalne samouprave, a ostvaruje dobit u poslovanju i uredno izmiruje sve svoje obaveze, isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od deset minimalnih neto zarada na nivou države, odnosno kod poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog.

Član 24

Poslodavac isplaćuje otpremninu zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u skladu sa aktom Vlade Crne Gore.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac koji je u većinskom vlasništvu lokalne samouprave, a ostvaruje dobit u poslovanju i uredno izmiruje sve svoje obaveze, isplaćuje otpremninu zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u iznosu od 14 bruto zarada zaposlenog ili 14 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, u zavisnosti od toga šta je povoljnije za zaposlenog.

Član 25

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost, "Sl. list CG", br. 93/23)

Član 26

Poslodavac zaposlenom povodom neprekidnog rada kod tog poslodavca isplaćuje jubilarnu nagradu u iznosu:

- dvije obračunske vrijednosti koeficijenta - za 10 godina rada;
- četiri obračunske vrijednosti koeficijenta - za 20 godina rada;
- šest obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 30 godina rada;
- osam obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 40 godina rada.

Poslodavac zaposlenom može dodijeliti nagradu za posebno angažovanje i rezultate rada u iznosu do dvije obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 27

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice - do visine izdataka za ove namjene, a najviše do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;
- smrti zaposlenog - u visini najmanje četiri minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;
- smrti člana uže porodice - u visini najmanje dvije minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatra se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioци.

Za ostvarivanje prava na naknadu iz stava 1 ovog člana zaposleni je dužan da poslodavcu priloži odgovarajuće dokaze, osim ako je razlog opštepoznat.

V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 28

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost, "Sl. list CG", br. 93/23)

Član 29

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost, "Sl. list CG", br. 93/23)

VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 30

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

Član 31

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrdiće se povrede radnih obaveza za koje se, pored zakonom utvrđenih, može izreći novčana kazna, odnosno za koje zaposlenom može da prestane radni odnos.

VII ZAŠTITA NA RADU

Član 32

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

VIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 33

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

Ako postoji više reprezentativnih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje se u skladu sa posebnim zakonom.

Član 34

Ugovorne strane su saglasne da se sindikalnoj organizaciji obezbijede najmanje sljedeći uslovi za rad i djelovanje:

- pravo na učešće na lokalnom nivou, nivou Crne Gore i u međunarodnim sindikalnim aktivnostima;
- pravo na nepovredivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pravo na zaštitu sindikalnih fondova i sindikalne imovine od intervencija javnih vlasti;
- pravo na pristup medijima;
- pravo na dobrovoljno pristupanje postupku mirnog rješavanja radnih sporova;
- pravo zaposlenih na obrazovanje i osposobljavanje.

Član 35

Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove.

Poslodavac razmatra mišljenja i predloge sindikalne organizacije prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a naročito u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usled tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.

Poslodavac zajedno sa reprezentativnim sindikatom kod tog poslodavca, odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca zajednički vrše analitičku procjenu radnih mjesta prilikom

izrade akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, na osnovu čega određuju koeficijente složenosti za svakom radno mjesto u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Član 36

Poslodavac može, na zahtjev sindikalne organizacije, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog predstavnika s tim što zarade, naknade zarada i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Poslodavac i sindikalna organizacija međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže uređuju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

Član 37

Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, a koja se namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Član 38

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikalne organizacije od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući račun sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član, u skladu sa odlukom te organizacije.

IX ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 39

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

Član 40

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora. Odbor iz stava 2 ovog člana čine po dva člana svake ugovorne strane.

X ZAVRŠNE ODREDBE

Član 41

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj kolektivni ugovor može prestati sporazumom potpisnika ili otkazom.

U slučaju otkaza kolektivni ugovor se primjenjuje najduže 6 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 potpisnici kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumiju.

Član 42

Svaki od potpisnika može zahtijevati izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

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

Član 43

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglaše se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 2 mjeseca od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 44

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za stambeno komunalnu djelatnost ("Službeni list RCG", broj 3/2005 od 24.01.2005. godine).

Član 45

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je 18. oktobra 2023. godine.

GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR
o izmjenama i dopunama
Granskog kolektivnog ugovora za
Stambeno – Komunalnu djelatnost
(SA KOMENTARIMA)

1377.

Na osnovu člana 184 stav 2 tačka 5 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i člana 24 st. 1 i 6 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list CG", br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19, 130/21, 146/21, 92/22 i 152/22), Samostalni sindikat stambeno-komunalne djelatnosti Crne Gore i Vlada Crne Gore, zaključuju

GRANSKI

KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA STAMBENO-KOMUNALNU DJELATNOST

("Službeni list Crne Gore", br. 093/23 od 23.10.2023)

Član 1

U Granskom kolektivnom ugovoru za stambeno-komunalnu djelatnost ("Službeni list CG", br. 2/12 i 32/12) u članu 1 poslije riječi: "Zakonom o radu" dodaje se zarez i riječi: "Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru".

Član 2

U članu 6 stav 3 poslije tačke b dodaje se nova tačka koja glasi:

"c) prema socijalnim uslovima:

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

Član 3

Član 7 mijenja se i glasi:

"Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u slučaju:

- zaključivanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - pet radnih dana;
- smrti srodnika van uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
- teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- zaštite od elementarnih nepogoda i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima - dva radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog ili međunarodnog značaja - tri radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora - pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan;
- selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana;
- njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se braćni i vanbraćni supružnik, djeca (braćna, vanbraćna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioici.

Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se podnošenjem zahtjeva poslodavcu, uz koji zaposleni dostavlja odgovarajući dokaz o postojanju razloga za odsustvo sa rada, osim u slučaju kad je taj razlog opštepoznat.

Pravo na plaćeno odsustvo može se koristiti u vrijeme kad se slučaj iz stava 1 ovog člana dogodio.

O korišćenju prava na plaćeno odsustvo poslodavac odlučuje rješenjem.

Poslodavac vodi evidenciju za svaki od slučajeva ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana."

Član 4

Čl. 9 do 12 brišu se.

Član 5

Član 13 mijenja se i glasi:

"Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se koeficijenti složenosti za utvrđivanje zarade, i to:

Nivo kvalifikacije obrazovanja	Koeficijent složenosti
NK i Prvi nivo - podnivo jedan I/1 - 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	6,70
Prvi nivo - podnivo dva I/2 - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	6,80
Drugi nivo II - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,20
Treći nivo III - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,50
Četvrti nivo - podnivo jedan IV/1 - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,90
Četvrti nivo - podnivo dva IV/2 Kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a)	8,10
Pet nivo V - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	8,40
Šesti nivo VI - kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	9,30
Sedmi nivo - podnivo jedan VII/1 - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); i - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	10,20
Sedmi nivo - podnivo dva VII/2 - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	10,60
Osmi nivo VIII - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	11,10

Član 6

Član 15 mijenja se i glasi:

"Za svako radno mjesto na koje se rad obavlja pod uslovima težim od uobičajenih i na koje je povećana odgovornost na poslu, koeficijent složenosti se uvećava po sljedećim grupama (najviše dvije grupe) elemenata, i to po osnovu:

- uticaja okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, štetni gasovi i mirisi, biološke štetnosti) - od 0,30 do 0,50;
- fizičkih i tehničkih naprezanja (opterećenje čula, teži fizički naponi sa mogućim posljedicama za zdravlje, rad sa opasnim materijama) - od 0,50 do 1,00;
- opasnosti po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, eksplozije, električne energije, vrućih predmeta, nagrizaćućih materijala) - od 0,50 do 1,50;
- odgovornosti na radu, u zavisnosti od nivoa kvalifikacija obrazovanja ili zvanja:
 - NK, I i II nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,20 do 1,50,
 - III, IV i V nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,40 do 1,50,
 - VI, VII i VIII nivo kvalifikacija obrazovanja - od 0,60 do 1,50,

- sekretar, zamjenik direktora, pomoćnik direktora, savjetnik direktora - od 1,00 do 1,50, izvršni direktor - od 1,60 do 2,00;

e) rukovođenja ili koordiniranja:

- manjim organizacionim cjelinama do 15 zaposlenih - od 0,10 do 0,30,
- srednjim organizacionim cjelinama od 16 do 30 zaposlenih - od 0,40 do 0,60,
- većim organizacionim cjelinama preko 30 zaposlenih - od 0,70 do 1,20."

Član 7

U članu 18 stav 1 mijenja se i glasi:

"Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 50% za noćni rad (između 22 časa i 6 časova narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 50% za rad duži od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad);
- 80% za rad nedjeljom;
- 10% za dvokratni rad."

Član 8

U članu 21 poslije stava 1 dodaje se novi stav koji glasi:

"Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim u slučajevima predviđenim zakonom u kojima se ova naknada isplaćuje u visini od 100% od osnova za naknadu."

Član 9

Član 23 mijenja se i glasi:

"Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u skladu sa aktom Vlade Crne Gore.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac koji je u većinskom vlasništvu lokalne samouprave, a ostvaruje dobit u poslovanju i uredno izmiruje sve svoje obaveze, isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od deset minimalnih neto zarada na nivou države, odnosno kod poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog."

Član 10

Član 24 mijenja se i glasi:

"Poslodavac isplaćuje otpremninu zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u skladu sa aktom Vlade Crne Gore.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac koji je u većinskom vlasništvu lokalne samouprave, a ostvaruje dobit u poslovanju i uredno izmiruje sve svoje obaveze, isplaćuje otpremninu zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u iznosu od 14 bruto zarada zaposlenog ili 14 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, u zavisnosti od toga šta je povoljnije za zaposlenog."

Član 11

Član 25 briše se.

Član 12

Član 26 mijenja se i glasi:

"Poslodavac zaposlenom povodom neprekidnog rada kod tog poslodavca isplaćuje jubilarnu nagradu u iznosu:

- dvije obračunske vrijednosti koeficijenta - za 10 godina rada;
- četiri obračunske vrijednosti koeficijenta - za 20 godina rada;
- šest obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 30 godina rada;
- osam obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 40 godina rada.

Poslodavac zaposlenom može dodijeliti nagradu za posebno angažovanje i rezultate rada u iznosu do dvije obračunske vrijednosti koeficijenta."

Član 13

Član 27 mijenja se i glasi:

"Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice - do visine izdataka za ove namjene, a najviše do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;
- smrti zaposlenog - u visini najmanje četiri minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;
- smrti člana uže porodice - u visini najmanje dvije minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatra se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastoričad), roditelji i usvojioci.

Za ostvarivanje prava na naknadu iz stava 1 ovog člana zaposleni je dužan da poslodavcu priloži odgovarajuće dokaze, osim ako je razlog opštepoznat."

Član 14

Čl. 28 i 29 brišu se.

Član 15

U članu 35 poslije stava 3 dodaje se novi stav koji glasi:

"Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca zajednički vrše analitičku procjenu radnih mjesta prilikom izrade akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, na osnovu čega određuju koeficijente složenosti za svakom radno mjesto u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima."

Član 16

Član 37 mijenja se i glasi:

"Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, a koja se namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih."

Član 17

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je 18. oktobra 2023. godine.

Broj: 1204-6

Podgorica, 18.10.2023 godine

Samostalni sindikat

Stambeno-komunalne djelatnosti Crne Gore

Predsjednik,

Branislav Plamenac, s.r.

Broj: 01-335/23-8097/1

Podgorica, 18.10.2023 godine

Vlada Crne Gore

Ministarstvo ekologije, prostornog planiranja i urbanizma

Ministarka,

Ana Novaković Đurović, s.r.

INFORMACIJA O IZMJENAMA I DOPUNAMA GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA STAMBENOKOMUNALNU DJELATNOST SA PREDLOGOM GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA O IZMJENAMA I DOPUNAMA GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA STAMBENO-KOMUNALNU DJELATNOST

Granskim kolektivnim ugovorom za stambeno-komunalnu djelatnost reprezentativni Samostalni sindikat stambeno-komunalne djelatnosti Crne Gore i Vlada Crne Gore na osnovu člana 184 stav 2 tačka 5 Zakona o radu („Službeni list CG“, br.74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i člana 24 st.1 i 6 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list CG“, br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19, 130/21, 146/21, 92/22 i 152/22) i Opšteg kolektivnog ugovora uređuju prava i obaveze zaposlenog i poslodavca iz oblasti rada.

Donošenjem Zakona o radu 2019. godine, Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru iz 2016. godine i Opšteg kolektivnog ugovora, objavljenog u „Službenom listu Crne Gore“ br. 150/22 od 30.12.2022. godine, stvoreni su uslovi za donošenje i usaglašavanje granskih kolektivnih ugovora.

U skladu sa tim, Samostalni sindikat stambeno-komunalne djelatnosti Crne Gore je formirao tročlanu radnu grupu sa zadatkom izrade prijedloga usaglašavanja Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost sa Zakonima i Opštim kolektivnim ugovorom.

Prilikom detaljne analize Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost, a koji je usklađivan sa Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, došlo se do zaključka da Granski kolektivni ugovor za stambeno-komunalnu djelatnost ne trpi puno izmjena koje su neophodne kako bi se usaglasile sa Zakonom o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i Opštim kolektivnim ugovorom. Ukupan broj izmjena tiče se 15 članova, što predstavlja oko 1/3 izmjena i dopuna Granskog kolektivnog ugovora. Iz tih razloga, pristupilo se izradi prijedloga izmjena i dopuna Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost.

Tokom usaglašavanja Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost sa Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, usaglašena su i dopunjena pitanja koja se tiču: odmora, plaćenog odsustva, pitanja koja se odnose na zarade, uslova rada sindikata i drugih pitanja koja su od ključnog značaja za zapošljeno lice i poslodavca.

Za donošenje izmjena i dopuna Granskog kolektivnog ugovora, shodno Zakonu o radu, Zakonu o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, i članu 42 Granskog kolektivnog ugovora, neophodno je zaključivanje ugovora između Samostalnog sindikata stambeno-komunalne djelatnosti Vlade Crne Gore, odnosno Ministarstva ekologije, prostornog planiranja i urbanizma, kao resornog Ministarstva.

Iz navedenog, smatramo da su se stekli uslovi za potpisivanje izmjena i dopuna Granskog kolektivnog ugovora, kako bi zaposleni mogli da ostvare sva prava koja proizilaze iz Zakona, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog ugovora.

Imajući u vidu prethodno navedeno, Ministarstvo ekologije, prostornog planiranja i urbanizma, predlaže da Vlada Crne Gore donese sljedeće

ZAKLJUČKE

1. Vlada Crne Gore je na sjednici od _____ 2023. godine je usvojila Informaciju o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za stambenokomunalnu djelatnost.
2. Vlada je prihvatila Predlog Granskog kolektivnog ugovora o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost.
3. Vlada je ovlastila Anu Novaković Đurović, ministarku ekologije, prostornog planiranja i urbanizma, da u ime Vlade potpiše ugovor iz tačke 2. ovih Zaključaka.

Komisija Sindikata stambeno komunalne privrede Crne Gore, koja je učestvovala u pregovorima sa predstavnicima Ministarstva finansija i Ministarstva ekologije, prostornog planiranja i urbanizma radi donošenja izmjena i dopuna Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost, daje odgovarajuća tumačenja i odgovore, koja se tiču sljedećeg:

UTVRĐIVANJE OBRAČUNSKE VRIJEDNOSTI KOEFICIJENTA KOLEKTIVNIM UGOVOROM KOD POSLODAVCA

Članom 95 stav 3 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“, broj 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21), propisano je da se „Obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova utvrđuju kolektivnim ugovorima, odnosno opštim aktom poslodavca, u slučaju da nema kolektivnog ugovora kod poslodavca, ako posebnim zakonom nije drugačije propisano“.

Opštim kolektivnim ugovorom („Službeni list Crne Gore“, broj 150/22) u članu 9 stav 1 propisano je da je „Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa na mjesečnom nivou utvrđena u iznosu od 90,00 € bruto“, dok je **članom 12 stav 1 i 2**, propisano da „Granskim kolektivnim ugovorom ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova mogu biti utvrđeni u drugom iznosu od iznosa utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom, s tim što osnovna zarada zaposlenog po grupi poslova utvrđena na taj način ne može biti niža od zarade dobijene kao proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom. U ovom slučaju, obračunska vrijednost koeficijenta ne može biti manja od obračunske vrijednosti utvrđene u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom“. (90 eura u bruto iznosu).

Dakle, u konkretnom slučaju, a što i proizilazi iz gore citiranih odredbi, Obračunska vrijednost koeficijenta se utvrđuje Kolektivnim ugovorom kod poslodavca (ili opštim aktom poslodavca ukoliko nema Kolektivnog ugovora kod poslodavca), nije fiksna i ista se ne može utvrditi u manjem iznosu od 90 eura u bruto, ali može u većem iznosu u zavisnosti finansijskih prilika i poslovanja Poslodavca i postignutih pregovora između predstavnika Sindikata i Poslodavca.

Napominjemo da je u članu 11 stav 2 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost („Službeni list Crne Gore“, broj 2/12 i 32/12) bilo definisano pitanje Obračunske vrijednosti koeficijenta kod poslodavca, a koja odredba je glasila: „Obračunska vrijednost koeficijenta kod poslodavca ne može biti manja od iznosa najmanjeg obračunskog koeficijenta u Crnoj Gori, utvrđenog u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom uvećan najmanje 35% uključujući poreze i doprinose, koja je iznosila najmanje 121,50 eura (90 eura x 35% = 121,50 eura)“. Novim izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost ta odredba je izbrisana, kao i ostale odredbe koje se tiču pitanja definisanja zarada.

Međutim, u većini Društava koja obavljaju komunalnu djelatnost u Crnoj Gori, postojećim Kolektivnim ugovorima kod poslodavca (odnosno Opštim aktom poslodavca ili posebnim Odlukama), zadržana je obračunska vrijednost koeficijenta po odredbama ranijeg važećeg teksta Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost (u iznosu 121,50 eura) ili je obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena u većem iznosu.

S navedenog, **PREPORUKA** je da svi Poslodavci sa predstavnicima reprezentativnih sindikalnih organizacija kod poslodavca, u postupku pregovaranja utvrde obračunske vrijednosti koeficijenta u iznosu koji je kompatibilan finansijskim prilikama i mogućnostima poslodavca, uz sugestiju da Društva koja negativno posluju utvrde obračunsku vrijednost koeficijenta u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom tj. u iznosu od 90 eura bruto.

Obračunsku vrijednost koeficijenta neophodno je uskladiti od dana stupanja na snagu izmjena i dopuna Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost (tj. od dana **31.10.2023.godine**), u suprotnom zarade bi sa uvećanim koeficijentima iz izmjena i dopuna Granskog kolektivnog ugovora mogle biti enormno visoke, a što bi dovelo i do finansijskog kolapsa Društava koja obavljaju komunalnu djelatnost.

UTVRĐIVANJE VEĆIH KOEFICIJENATA KOLEKTIVNIM UGOVOROM KOD POSLODAVCA

Članom 6 stav 2 Zakona o radu, propisano je da se „Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu mogu utvrditi veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih Zakonom o radu“.

Članom 3 stav 2 Opšteg kolektivnog ugovora predviđeno je „Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom“, dok **član 12 stav 1 OKU** propisuje da se Granskim kolektivnim ugovorom ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca, obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova mogu utvrditi u drugom iznosu od iznosa utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom s tim što osnovna zarada zaposlenog po grupi poslova utvrđena na taj način ne može biti niža od zarade dobijene kao proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom.

Članom 3 stav 2 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost („Službeni list Crne Gore“, broj 2/12, 32/12 i 93/23) propisano je da se „Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu ne mogu utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova rada koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom“.

Citirane odredbe nedvosmisleno upućuju na zaključak da se kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu predvidjeti veća prava (ne i manja), što se odnosi i na zarade, u skladu sa

Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Kolektivnim ugovorima, finansijskim prilikama Poslodavca kao i od postignutih pregovora između Poslodavca i Sindikata.

STUPANJE NA SNAGU IZMJENA I DOPUNA GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA STAMBENO-KOMUNALNU DJELATNOST, NJEGOVA PRIMJENA I USKLAĐIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA KOD POSLODAVCA SA GRANSKIM KOLEKTIVNIM UGOVOROM I OPŠTIM KOLEKTIVNIM UGOVOROM

Izmjene i dopune Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost, koje su objavljene u „Službenom listu Crne Gore“ br. 93 od 23.10.2023. godine, stupaju na snagu osmog dana od dana objavljivanja u Službenom listu Crne Gore, shodno **članu 17 stav 1, odnosno članu 45 stav 1 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost – prečišćeni tekst („Službeni list Crne Gore“, broj 2/12, 32/12 i 93/23).**

Sa navedenog, primjena izmjenjenih i dopunjenih odredbi Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost počinje od **31.10.2023.godine**. Tako npr. novi koeficijenti složenosti za utvrđivanje zarada primjenjuju se od 31.10.2023. godine.

Odredbama Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost i Opšteg kolektivnog ugovora, propisuje se rok usklađivanja Kolektivnog ugovora kod poslodavca sa Granskim i Opštim kolektivnim ugovorom, i to:

- Usklađivanje Kolektivnog ugovora kod poslodavca sa Granskim kolektivnim ugovorom za stambeno-komunalnu djelatnost u roku od 2 (dva) mjeseca od dana stupanja na snagu Granskog kolektivnog ugovora, shodno članu 43 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost („Službeni list Crne Gore“, broj 2/12, 32/12 i 93/23), i
- Usklađivanje Kolektivnog ugovora kod poslodavca sa Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom u roku od 6 (šest) mjeseci od dana donošenja Granskog kolektivnog ugovora, shodno članu 36 stav 2 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list Crne Gore“, broj 150/22).

Navedeni rokovi od dva, odnosno šest mjeseci, ne odlažu primjenu izmjenjenih i dopunjenih odredbi Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost ili novih odredbi Opšteg kolektivnog ugovora. Naime, tim rokovima izkazuje se potreba da se odredbe iz Kolektivnih ugovora kod poslodavca dovedu u skladu sa novim važećim odredbama iz Granskog i Opšteg kolektivnog ugovora.

UTVRĐIVANJE ZARADE/KOEFICIJENTA IZVRŠNOG DIREKTORA

Članom 24 stav 6 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list Crne Gore“, broj 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18 – Odluka US CG, 42/18, 34/19, 130/21 – Odluka US CG, 146/21, 92/22, 152/22 u 152/22-I), definisano je da se zarade rukovodećih lica, utvrđuju kolektivnim ugovorom i isti se kreću u rasponu koeficijenta Grupe poslova B i C, koji ne smiju da budu veći od podgrupe B 9, (tabela koeficijenata iz člana 22 stav 1 navedenog Zakona), tj. u rasponu koeficijenta od 10,80 do 20,75, osim za Društva koja su izuzeta iz primjene ovog zakona.

Dakle, zarada izvršnog direktora i rukovodećih lica kod poslodavca, što je inače bio i zahtjev Ministarstva finansija tokom pregovora, utvrđuju se Granskim kolektivnim ugovorom.

Mišljenja smo, a u smislu člana 12 stav 1 Opšteg kolektivnog ugovora, da se Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, kako koeficijenti zaposlenih tako i rukovodećih lica kod poslodavca (što se odnosi i na izvršnog direktora kao organ rukovođenja), mogu utvrditi u drugom - većem iznosu, u skladu sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, uzimajući u obzir finansijske prilike poslovanja Poslodavca kao i od postignutih pregovora između Poslodavca i Sindikata.

Izvršni direktor zaključuje sa Odborom direktora "Ugovor o radu direktora", kojim se, pored njegovih prava, obaveze, odgovornosti, ugovorom određuje i njegova zarada u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

UVEĆANJE KOEFICIJENATA PO GRUPAMA ELEMENATA IZ ČLANA 15 GRANSKOG KOLEKTIVNOG UGOVORA ZA STAMBENO-KOMUNALNU DJELATNOST

Članom 15 stav 1 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno-komunalnu djelatnost („Službeni list Crne Gore“, broj 2/12, 32/12 i 93/23), propisano je da se za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima težim od uobičajnih i na kome je povećana odgovornost na poslu, koeficijent složenosti se uvećava po sljedećim grupama (najviše dvije grupe) elemenata, i to po osnovu: – Uticaja okoline; - fizičkih i tehničkih naprezanja; - opasnosti po zdravlje i život na radnom mjestu; -odgovornost na radu u zavisnosti od kvalifikacije obrazovanja ili zvanja; - rukovođenja ili koordiniranja.

Članom 10 Opšteg kolektivnog ugovora, propisano je: „Koeficijent složenosti poslova za utvrđivanje zarade za radno mjesto utvrđuje se zavisno od nivoa obrazovanja, složenosti poslova, uslova rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, obima posla, odgovornosti za posao i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla“.

Dakle, na osnovu prethodno citiranih odredbi, zaposlenom se koeficijent uvećava u zavisnosti radnog mjesta na koje je zaposleni raspoređen tj. da li je njegovo radno mjesto izloženo uticaju okoline, fizičkim i tehničkim naprezanjima, opasnosti po zdravlje i život, njegove odgovornosti na radu, rukovođenje organizacionim cjelinama i drugo.

Navedeni parametari, utvrđuju se iz opisa posla Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Društva, na osnovu čega se određuje iznos uvećanja koeficijenta u skladu sa kolektivnim ugovorima i zakonom.

Navedena uvećanja koeficijenta iznose jedan a najviše dva elementa u rasponu koji su definisani članom 15 Granskog kolektivnog ugovora.

UTVRĐIVANJE ANALITIČKE PROCJENE RADNIH MJESTA I KOEFICIJENATA SLOŽENOSTI POSLOVA

Članom 35 stav 4 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost („Službeni list Crne Gore“, broj 2/12, 32/12 i 93/23), propisano je da „Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca zajednički vrše analitičku procjenu radnih mjesta prilikom izrade akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, na osnovu čega određuju koeficijente složenosti za svako radno mjesto u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima“.

Dakle, iz navedene odredbe proizilazi obaveza Poslodavca i reprezentativnog Sindikata kod poslodavca, da zajednički, aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, a na osnovu sveobuhvatne analize, utvrde potreban broj radnih mjesta kod Poslodavca, odnosno broj neophodnih izvršilaca na odgovarajućim radnim mjestima, a nakon toga za svako radno mjesto da utvrde potrebna znanja, uslove, nivo kvalifikacije obrazovanja, radno iskustvo, stručnosti, kompetencije, opis poslova i radnih zadataka i odgovornost za svako radno mjesto.

Na osnovu takvih parametara i analitičke procjene radnih mjesta, Poslodavac i reprezentativni Sindikat kod poslodavca, u skladu sa članom 13 i 15 Granskog kolektivnog ugovora, utvrđuju koeficijente složenosti poslova.

Tako npr. ako je Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Društva sistematizovano radno mjesto „Šef naplatne službe“ VII-1 stepen, koji u svojoj službi ima šesnaest zaposlenih izvršilaca, u tom slučaju zarada, odnosno koeficijent složenosti poslova se utvrđuje u skladu sa članom 13 i 15 Granskog kolektivnog ugovora, i to:

- koeficijent iz tabele člana 13 za nivo kvalifikacije obrazovanja VII-1, fiksno iznosi: 10,20;
- Uvećanje koeficijenta iz člana 15 po osnovu odgovornosti za VII-1, minimalno iznosi: 0,60;
- Uvećanje koeficijenta po osnovu rukovođenja za šesnaest zaposlenih, minimalno iznosi: 0,40

Zbirni minimalni koeficijent za navedeno radno mjesto iznosi **11,20** ($10,20 + 0,60 + 0,40 = 11,20$).

U dolje navedenom primjeru, prikazana je tabela zbirnih koeficijenata za pojedina radna mjesta iz akta o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta (**prikazana u minimalnom iznosu**), određeni u skladu sa odredbama člana 13 i 15 Granskog kolektivnog ugovora.

Radno mjesto	Nivo Kvalifikacija obrazovanja	Koeficijent po osnovu nivoa	Uvećanje koeficijenta (Najviše dva elementa) - ČI 15 GKU					Konačan koeficijent
			a. Uticaj okoline	b. Fizička i tehnička naprezanja	c. Opasnost po zdravlje i	d. Odgovornost na radu	e. Rukovođenje ili koordiniranje	

	iz sistematizacije	kvalifikacije obrazovanja Čl.13 GKU			život na random mjestu			
Izvršni direktor	VII/1	10,20	-	-	-	1,60	0,70	12,50
Referent za radne odnose	VII/1	10,20	-	-	-	0,60	-	10,80
Poslovođa RJ (16 zaposlenih izvršil.)	IV/1	7,90	-	-	-	0,40	0,40	8,70
Električar javne rasvjete	III	7,50	-	0,50	0,50	-	-	8,50

Preporuka je da se prilikom utvrđivanja analitičke procjene radnih mjesta iz akta o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i određivanja koeficijenata složenosti poslova, konsultuju stručna lica kod Poslodavca - uključena u procese rada, organizacije i potreba Društva, koja bi dala doprinos kvalitetnijem radu.

UTVRĐIVANJE IZNOSA JUBILARNE NAGRADE

U članu 26 stav 1 Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost („Službeni list Crne Gore“, broj 2/12, 32/12 i 93/23), Poslodavac zaposlenom povodom neprekidnog rada kod tog poslodavca isplaćuje jubilarnu nagradu u iznosu:

- Dvije obračunske vrijednosti koeficijenta – za 10 godina rada;
- Četiri obračunske vrijednosti koeficijenta – za 20 godina rada;
- Šest obračunskih vrijednosti koeficijenta – za 30 godina rada;
- Osam obračunskih vrijednosti koeficijenta – za 40 godinarada.

Što se tiče iznosa isplate jubilarne nagrade, ista se utvrđuje prema iznosu utvrđene Obračunske vrijednosti koeficijenta. Izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za stambeno komunalnu djelatnost od **23.10.2023.godine** nije utvrđen iznos Obračunske vrijednosti koeficijenta (tj. navedeni član 11 je izbrisan).

U tom slučaju, Jubilarna nagrada bi se utvrđivala prema obračunskoj vrijednosti koeficijenta utvrđena Opštim kolektivnim ugovorom (u iznosu 90 eura bruto) ili Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u zavisnosti od toga šta je povoljnije za zaposlenog. Tako npr. zaposlenom, koji ima 10 godina neprekidnog rada kod poslodavca, ima pravo na jubilarnu nagradu u iznosu dvije obračunske vrijednosti koeficijenta – utvrđene Opštim kolektivnim ugovorom. Ukoliko je ovo pravo utvrđeno kolektivnim ugovorom kod poslodavca u većem iznosu, u primjeni će biti odredba iz Kolektivnog ugovora kod poslodavca.