

1137.

Na osnovu članova 147 st.1, 149 st.2 i 150 st. 2 tač. 1 Zakona o radu ("Sl. list Crne Gore", br. 49/08 ... 31/14) Crnogorski sindikat telekomunikacija i Unija poslodavaca Crne Gore zaključuju

GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA TELEKOMUNIKACIJE

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Granskim kolektivnim ugovorom za djelatnost telekomunikacija (dalje: GKUT) utvrđuju se elementi osnovne zarade, naknade zarada, drugih primanja i uređuje obim prava, obaveza iz rada, postupak zaključivanja, izmjena, dopuna GKUT-a, kao i međusobni odnosi ugovorača.

Sve pravnorelevantne norme Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, propisa o zaštiti i zdravlju na radu i zaštiti od mobinga primjenjuju se neposredno.

Član 2

GKUT se primjenjuje na zaposlene i poslodavce u Crnoj Gori koji obavljaju djelatnost iz oblasti telekomunikacija (kablovske, bežične, satelitske i dr. telekomunikacione djelatnosti).

Pojedine odredbe GKUT se razrađuju u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, opštem aktu poslodavca i ugovoru o radu.

II RADNI ODNOS

Član 3

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, poslodavac i zaposleni mogu ponuditi aneks ugovora o radu i u sljedećim slučajevima:

- transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;
- izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
- produženje ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
- radi raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- radi utvrđivanja zabrane konkurencije;
- produženja ugovora o radu za ženu koja koristi pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom; i
- u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

III ODMORI I ODSUSTVA

Godišnji odmor

Član 4

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 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;
- b) prema zdravstvenom stanju:
 - licu sa invaliditetom - tri radna dana;
 - roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- c) samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - dva radna dana.
- d) prema uslovima rada:
 - rad na terenu - 2 radna dana
 - rad na radnim mjestima sa povećanim rizikom i sa posebnim uslovima rada u skladu sa aktom o procjeni rizika – 2 radna dana.

Kolektivnim ugovorom, opstim aktom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi i drugi kriterijumi za utvrđivanje dužine godišnjih odmora zaposlenih.

Plaćeno odsustvo

Član 5

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do 10 (deset) radnih dana u slučajevima:

- sklapanja braka- pet radnih dana;
- rođenja djeteta – pet radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja- dva radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 54 ovog kolektivnog ugovora- pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 4, 5, 6, 10 i 11 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

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

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Poslodavac vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo.

Članom uže porodice u smislu ovog kolektivnog ugovora smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, braća i sestre.

Neplaćeno odsustvo

Član 6

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u kalendarskoj godini u slučajevima

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;

- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo duže od 30 dana, ako to ne remeti proces rada.

Odredbe člana 5 st. 3, 4 i 5 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

IV ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

Član 7

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

Član 8

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta postignutih ishoda učenja (u daljem tekstu: koeficijent složenosti) iz člana 18 Opšteg kolektivnog ugovora ili kolektivnog ugovora kod poslodavca.

Član 9

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa u bruto iznosu utvrđuje se u iznosu obračunske vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu utvrđene na nacionalnom nivou uvećane za 30%.

Član 10

Startna zarada u bruto iznosu, je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i čini sastavni dio minimalne zarade.

Startna zarada ne može biti niža od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta, utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

Član 11

Osnov za obračun uvećanja zarade dobija se množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti.

Član 12

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

Član 13

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini koja ne može biti manja od 80% zarade odgovarajuće grupe poslova iz člana 18 Opšteg kolektivnog ugovora ili kolektivnog ugovora kod poslodavca.

Član 14

Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 40% -za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana)
- 150% -za rad na dan državnog ili vjerskog praznika
- 50% -za prekovremeni rad
- 10% - za svaki čas pripravnosti kod kuće

U slučaju kada je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz prethodnog stava, procenti povećanja se sabiraju.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovima.

Član 15

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 16

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 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 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 odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

Član 17

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca može se urediti pitanje zimmice.

Član 18

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca urediće se isplata jubilarne nagrade za 10, 20 i 30 godina rada kod tog poslodavca.

Član 19

Prilikom odlaska u penziju poslodavac zaposlenom isplaćuje otpremninu u visini od najmanje 12 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca, bez poreza i doprinosa.

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 20

Za slučaj smrti zaposlenog, njegovoj užoj porodici poslodavac obezbjeđuje pomoć u iznosu od 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca, bez poreza i doprinosa.

Za slučaj smrti člana uže porodice zaposlenog, poslodavac ovom zaposlenom obezbjeđuje pomoć u iznosu od 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca, bez poreza i doprinosa.

Član 21

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca urediće se pitanja pomoći zaposlenima.

Naknada povećanih troškova zaposlenom

Član 22

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

1) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u iznosu i na način propisan od nadležnog organa državne uprave;

2) dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog organa državne uprave;

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

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca urediće se pitanje naknade povećanih troškova rada i boravka na terenu (terenski dodatak).

Obračun zarade i naknade zarade i njihov sadržaj

Član 23

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obračun zarade, koji sadrži:

- zaradu zaposlenog, koju čini startna zarada uvećana za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
- uvećanja zarade, po vrstama, koje proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
- naknadu zarade, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
- obustave od zarade bez poreza i doprinosa po vrstama;
- iznos neto zarade (bez poreza i doprinosa);
- iznos neto zarade za isplatu.

Poslodavac na obračunskoj listi iskazuje i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 24

Zarada, odnosno naknada zarade, isplaćuje se u novcu.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, istovremeno vrši uplatu poreza i doprinosa na zarade.

Ukoliko izmjenom zakonskih propisa, dođe do smanjenja stope poreza na dohodak fizičkih lica i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz ličnih primanja zaposlenih, poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Zarade, odnosno naknade zarade, isplaćuju se u rokovima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjesečno.

Ako poslodavac isplatu zarade, odnosno naknadu zarade, nije izvršio na vrijeme, tu isplatu vrši po iznosu obračunske vrijednosti koeficijenta koja važi na dan njene isplate.

Član 25

Poslodavac, bez sprovedenog postupka, ne može naplatiti potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela.

V. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Član 26

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povrede radnih obaveza

Član 27

Lakše povrede radne obaveze su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- 3) neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- 4) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
- 5) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 28

Teže povrede radne obaveze su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- 4) odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- 5) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 6) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 7) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
- 8) zloupotreba podataka o korisnicima;
- 9) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Disciplinski postupak

Član 29

Disciplinski postupak pokreće poslodavac, odnosno direktor ili izvršni direktor (u daljem tekstu: nadležni organ), na osnovu zahtjeva koji može podnijeti svaki zaposleni ili saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze.

Disciplinski postupak se pokreće pisanim aktom, koji sadrži naročito: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Akt iz stava 2 ovog člana dostavlja se zaposlenom u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1 ovog člana, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Član 30

Disciplinski postupak je hitan.

Nadležni organ poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku sindikalne organizacije (u daljem tekstu: sindikat) čiji je zaposleni član, najkasnije osam dana prije zakazivanja glavne rasprave.

Nadležni organ vođenje disciplinskog postupka može povjeriti stručnom licu iz administracije poslodavca ili trećem licu (u daljem tekstu: ovlašćeno lice).

Punomoćje o povjeravanju vođenja disciplinskog postupka mora se dostaviti u pisanoj formi i isto deponovati u spise predmeta.

U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog, uz njegovu saglasnost, nadležni organ ili ovlašteno lice omogućava učešće predstavnika sindikata čiji je zaposleni član.

Član 31

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član (u daljem tekstu: zastupnik).

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 32

Disciplinski postupak je javan.

Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi čuvanja poslovne tajne, održavanja reda i razlozi morala.

Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog zastupnika, odnosno branioca i predstavnika sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član, odnosno na predstavnika zaposlenih.

Lica koja prisustvuju raspravi na kojoj je javnost isključena su dužna da, kao tajnu, čuvaju ono što su na raspravi saznali.

Član 33

Rasprava u postupku je usmena.

Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjavanje u postupku.

Ako je zaposleni protiv koga je pokrenut disciplinski postupak uredno pozvan, a razlog izostanka nije opravdao, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.

Ukoliko zaposleni zbog privremene spriječenosti za rad nije u mogućnosti da prisustvuje usmenoj raspravi, a nije angažovao zastupnika, odnosno, branioca, svoje izjašnjenje može dostaviti u pisanoj formi.

Član 34

Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni relevantni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tok rasprave.

Za slučaj odlaganja rasprave određuje se dan, čas i mjesto nove rasprave, ili će se nova rasprava zakazati naknadno, o čemu se učesnici rasprave obavještavaju neposredno ili naknadno, pozivom za raspravu.

Glavna rasprava se mora okončati u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

Član 35

U postupku rasprave izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenog.

Nadležni organ ili ovlašteno lice odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.

Nadležni organ ili ovlašteno lice može odlučiti da se izvedu i oni dokazi koji nijesu predloženi, odnosno od kojih se odustalo.

Član 36

Ako je to neophodno, u toku postupka će se sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

Član 37

Po završenom dokaznom postupku nadležni organ ili ovlašteno lice daje riječ zaposlenom, zastupniku, odnosno braniocu, ukoliko ih je zaposleni angažovao.

Zaposleni protiv koga se vodi disciplinski postupak ima pravo da se izjasni da li prihvata odbranu zastupnika, odnosno branioca.

Član 38

U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o nadležnom organu, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju predstavnika sindikata, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.

Zapisnik potpisuje nadležni organ, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno zastupnik i zapisničar.

Član 39

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Odlukom iz stava 1 ovog člana zaposleni se može oglasiti odgovornim uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema zaposlenom se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelosti vođenja postupka;
- zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.

Nadležni organ je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja iste.

Član 40

Pri izricanju disciplinske 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 u pitanju povrat, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu disciplinske mjere.

Član 41

Odluka nadležnog organa iz člana 39 ovog kolektivnog ugovora je konačna.

Protiv konačne odluke iz člana 39 ovog kolektivnog ugovora, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

VI OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 42

Pored razloga utvrđenih zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;

4) dolaska na posao u napiutom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;

7) ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;

8) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;

9) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

10) ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom;

11) zloupotreba ovlašćenja prilikom izdavanja, prodaje uređaja, opreme, paketa i drugih usluga poslodavca, a radi ostvarivanja lične koristi ili koristi trećem licu;

12) zloupotreba IT prava datih na upotrebu zaposlenom;

13) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6, 7, 11 i 12 ovog člana poslodavac će u pisanoj formi prethodno upozoriti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući mu rok od pet radnih dana da se po istom, u pisanoj formi izjasni.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana poslodavac dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član koji je dužan da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11 i 12 ovog člana poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka.

VII OTPREMNINA ZAPOSLENIM ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA

Član 43

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava utvrđenih zakonom, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje 60% njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 60% mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa na nivou grane, ako je to povoljnije za zaposlenog.

VIII – ZAŠTITA NA RADU

Član 44

Zaposleni, odnosno reprezentativni sindikat kod poslodavca imenuje predstavnika zaposlenih za pitanja zaštite i zdravlja na radu.

IX– USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 45

Poslodavac sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to:

- prostor za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca;

- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korišćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima;

- druga sredstva i uslove za rad sindikata, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Ostvarivanje prava iz stava 1 ovog člana bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 46

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou, odnosno predstavnik zaposlenih ako nije organizovan sindikat kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, rasporedjen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo da se po prestanku sindikalne funkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije dolaska na tu funkciju, a ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Član 47

Poslodavac obezbijeduje poštovanje sledećih prava za rad i djelovanje sindikata:

- pravo na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou;

- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte, elektronske komunikacije i telefonskih razgovora;

- pristup medija sindikalnim prostorijama.

Član 48

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, otpuštanja zaposlenih usljed tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, sistematizacije radnih mjesta i dr.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata kod poslodavca radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi, i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

Član 49

Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše sindikat kod poslodavca o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou;

- razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;

-planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;

-spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu i kvalifikacionoj strukturi;

-ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca;

-evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;

-ostvarenom prekovremenom radu.

Član 50

Poslodavac je obavezan da predstavniku sindikata koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno) na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi, najmanje tri dana prije njegovog odsustva, omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

Osim obezbjeđenja aktivnosti shodno stavu 1 ovog člana, predstavniku reprezentativnog sindikata se po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti u trajanju od 20 sati mjesečno.

Član 51

Poslodavac može, na zahtjev sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije predstavniku sindikata tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

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

Član 52

Poslodavac i sindikat se mogu posebnim sporazumom dogovoriti o realizaciji programa koje sindikat organizuje na planu povoljnije nabavke roba i usluga za svoje članstvo, prilikom obračuna i isplate zarade.

Član 53

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni koji su članovi sindikata od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu uplaćuju na račune sindikata na odgovarajućem nivou, u skladu sa normativnim aktima sindikata.

Poslodavac je dužan da dva puta godišnje na zahtjev sindikata dostavi ažurirani spisak zaposlenih – članova tog sindikata kojima je, shodno aktima iz stava 1 ovog člana, izvršio obustavu sindikalne članarine.

Član 54

Poslodavac će za vrijeme važenja člana 60 Opšteg kolektivnog ugovora ("Sl. list Crne Gore", br. 14/2014), na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

U slučaju prestanka važenja člana 60 Opšteg kolektivnog ugovora, ugovorne strane su saglasne da poslodavac sredstva iz stava 1 ovog člana uplaćuje na poseban račun Fonda za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor sindikalne organizacije kod poslodavca kod koga je zaposleni član.

X ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 55

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga potpišu ovlašćena lica organa ugovornih strana.

Sprovođenje ovog ugovora prate ugovorne strane koje za to obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora (u daljem tekstu: Odbor), koji čine četiri člana (po dva bira svaka strana).

Odbor ima poslovnik o radu koji bliže uređuje način rada i druga važna pitanja za rad Odbora.

Odbor daje stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa ovim ugovorom.

XI ZAVRŠNE ODREDBE

Član 56

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na tri godine.

Član 57

Ugovorne strane se obavezuju da u roku od pet meseci prije isteka perioda na koji je ovaj kolektivni ugovor zaključen pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključivanje novog kolektivnog ugovora.

Ukoliko u roku od tri mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, svaka od ugovornih strana može pokrenuti postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ukoliko se u roku od pet mjeseci od dana pristupanja pregovorima ne postigne sporazum, ovaj kolektivni ugovor će važiti do isteka roka iz člana 56 ovog kolektivnog ugovora.

Član 58

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.

Član 59

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasice se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu granskog kolektivnog ugovora.

Član 60

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

Broj: 27

U Podgorici, 31. jula 2015. godine

Crnogorski sindikat telekomunikacija

Predsjednik,

Željko Burić, s.r.

Broj: 1597/15

U Podgorici, 31. jula 2015. godine

Unija poslodavaca Crne Gore

Predsjednica,

Svetlana Vuksanović, s.r.