

35.

На основу члана 148 став 2 Закона о раду ("Службени лист РЦГ", број 49/08 и 26/09) и члана 81 став 1 Општег колективног уговора ("Службени лист РЦГ", бр.1/04, 59/05, 24/06 и 65/10), Самостални синдикат стамбено-комуналне дјелатности Црне Горе и Министарство одрживог развоја и туризма Владе Црне Горе, закључују

## **ГРАНСКИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА СТАМБЕНО-КОМУНАЛНУ ДЈЕЛАТНОСТ**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1**

Овим гранским колективним уговором уређују се права и обавезе запосленог и послодавца из области рада, као и међусобни односи учесника колективног уговора у складу са Законом о раду и Општим колективним уговором.

#### **Члан 2**

Одредбе овог колективног уговора примјењују се на запослене и послодавце у Црној Гори који обављају стамбено-комуналну дјелатност.

#### **Члан 3**

Поједине одредбе овог колективног уговора могу се разрадити у колективном уговору код послодавца, општем акту послодавца и уговору о раду.

Колективним уговором код послодавца и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада, од права и услова рада који су утврђени овим колективним уговором.

### **II РАДНИ ОДНОСИ**

#### **1. Распоређивање запослених**

#### **Члан 4**

Запослени се распоређује на радно мјесто у складу са одредбама Закона о раду и уговором о раду.

Изузетно, у случајевима предвиђеним колективним уговором код послодавца, запослени се може привремено распоредити на радно мјесто за које се захтијева нижи степен стручне спреме од оне коју он има, без његове сагласности.

Запослени је дужан да обавља послове из става 2 овог члана док те околности трају, а у случају замјене одсутног запосленог најдуже до 30 радних дана.

Запослени који је распоређен у смислу става 2 овог члана има право на зараду коју је имао на радном мјесту на коме је до тада радио, ако је то за њега повољније.

Одредба из става 2 овог члана не може се примјенити уколико постоји запослени са нижом стручном спремом, односно, поменута одредба се

примјењује само у случају да нема извршиоца са нижим степеном стручне спреме.

## **2. Радно вријеме**

### **Члан 5**

Колективним уговором код послодавца, у складу са Законом о раду, уредиће се смјенски рад, дежурство и приправност запослених, радно вријеме краће од 40 часова у радној недјељи, прерасподјела радног времена и рад дужи од пуног радног времена.

## **3. Одмори и одсуства**

### **Члан 6**

Запослени има право на одмор у току рада, дневни и недјељни одмор у складу са одредбама Закона о раду.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање 21 радни дан.

Поред минимума из става 2 овог члана, годишњи одмор се увећава:

а) према дужини радног стажа:

- од 1 до 10 година један радни дан,
- од 10 до 20 година два радна дана;
- од 20 до 30 година три радна дана;
- преко 30 година пет радних дана.

б) према здравственом стању:

- инвалиду рада три радна дана;
- родитељу са дјететом које има тјелесна и психичка оштећења три радна дана.

Годишњи одмор може се увећати и по основу услова рада, доприноса у раду и других критеријума утврђених колективним уговором код послодавца.

## **4. Плаћено одсуство**

### **Члан 7**

Запослени има право да одсуствује са рада, уз накнаду зараде (плаћено одсуство), на основу поднијетог захтјева, у случајевима:

- рођења дјетета пет радних дана;
- смрти члана уже породице седам радних дана;
- смрти сродника, изван уже породице, закључно са трећим степеном сродства два радна дана;
- тешке болести члана уже породице седам радних дана;
- заштите и отклањања посљедица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама три радна дана;
- учествовања у радно-производним такмичењима два радна дана;
- полагања стручног испита пет радних дана;
- склапања брака пет радних дана;
- добровољног давања крви два радна дана;
- добровољног давања ткива и органа сходно лјекарској документацији.



О одсуству, из става 1 овог члана, послодавац одлучује рјешењем.

Плаћено одсуство се користи у вријеме кад се предвиђени случај догодио.

Запослени подноси доказ о разлогу одсутности, осим ако је разлог те одсутности опште познат.

## **5.Неплаћено одсуство**

### **Члан 8**

Запослени има право на неплаћено одсуство са рада у току календарске године у случајевима:

- њега члана уже породице услед теже болести до 60 дана
- лијечења о сопственом трошку до 60 дана
- учествовања у културним, спортским или другим јавним манифестацијама до 30 дана
- у другим случајевима кад постоји сагласност запосленог и послодавца.

Послодавац може на захтјев запосленог омогућити одсуствовање дуже од 60 дана кад то не ремети процес рада.

Одредбе члана 7 ст. 2, 3 и 4 овог колективног уговора сходно се примјењују и код остваривања права на неплаћено одсуство.

## **III ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДА**

### **ЗАРАДЕ1.**

#### **Члан 9**

Зарада запосленог састоји се од зараде за извршени рад и вријеме проведено на раду у прописаним условима рада - основна зарада, увећања зараде, зараде по основу остварених резултата у раду и накнаде зараде.

Послодавац је дужан да запосленом исплати зараду најмање једанпут мјесечно у складу са критеријумима из овог колективног уговора.

#### **Члан 10**

Основна зарада не може бити нижа од износа добијеног множењем обрачунске вриједности коефицијента и коефицијента групе послова из члана 13 овог Колективног уговора.

#### **Члан 11**

Обрачунска вриједност коефицијента у бруто износу чине нето најнижа цијена рада, порез на доходак и доприноси на терет запосленог, а стартни дио зараде чине топли оброк и 1/12 регреса за коришћење годишњег одмора за просјечно 176 часова у мјесецу.

Обрачунска вриједност коефицијента код послодавца не може бити нижа од износа најнижег обрачунског коефицијента у Црној Гори, утврђеног у складу са Општим колективним уговором увећан најмање за 35%, укључујући порезе и доприносе.

Зарада запосленог у бруто износу утврђује се по формули:

Зарада = Стартни дио зараде + коефицијент сложености (увећан за минули рад) x обрачунска вриједност коефицијента.

Стартни дио зараде се обрачунава као одређени проценат од обрачунске вриједности коефицијента у бруто износу и на мјесечном нивоу, сагласно „споразуму о утврђивању обрачунске вриједности коефицијента и стартног дијела зараде у бруто износима“ (Сл.лист ЦГ 80/10).

Минимална зарада запосленог за стандардни радни учинак и пуно радно вријеме за просјечно 176 часова у мјесецу не може бити нижа од 30% нето просјечне зараде у Црној Гори у претходном полугодишту.

## Члан 12

Колективним уговором код послодавца, обрачунска вриједност коефицијента се може утврдити као најнижа сатница.

## Члан 13

Овим колективним уговором утврђују се основне групе послова са коефицијентима за утврђивање основне цијене рада по основу потребне стручности и сложености послова и то:

Група послова	Захтјев стручности - сложености послова	Коефицијент
I	Не захтијева се стручност (неквалификовани радник)	1,70
II	Захтијева се стручна оспособљеност I степена	1,90
III	Захтијева се стручна оспособљеност II степена	2,30
IV	Захтијева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању 2 до 3 године (КВ радник - III степен)	2,75
V	Захтијева се стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од 4 или више година (IV степен)	3.00
VI	Захтијева се стручност која се стиче специјализацијом на основу средњег образовања (ВК радник - V степен)	3,30
VII	Захтијева се стручност која се стиче вишим образов. (VI степен)	3,85
VIII	Захтијева се стручност која се стиче факултетом, односно високим образовањем (VII степен)	4,50



IX	Захтијева се стручност која се стиче магистратуром или овој равноправној (VII-1 степен)	4,85
X	Захтијева се стручност која се стиче докторатом	5.30

#### Члан 14

Колективним уговором код послодавца утврђују се коефицијенти сложености за сва радна мјеста из акта о систематизацији, с тим да коефицијенти сваког радног мјеста код послодавца не могу бити нижи од одговарајућих коефицијената из члана 13. овог уговора.

#### Члан 15

За свако радно мјесто на коме се рад обавља под условима тежим од нормалних и на коме је повећана одговорност на послу, коефицијент сложености се увећава за коефицијент у складу са следећим елементима:

- Услови рада тежи од нормалних од 0,50.
- Одговорност за обављање и резултате пословања од 1,00.

#### Члан 16

Резултат рада запосленог исказује се у односу на постављене нормативе - стандарде рада, односно планове и програме рада.

#### Члан 17

По основу резултата рада, у складу са утврђеним нормативима, стандардима, плановима и програмима, послодавац може увећати или умањити зараду запосленог у износу од 5%-30%, на предлог организатора процеса рада на одговарајућем нивоу уз потребну документацију.

Начин и поступак увећања, односно умањења зараде о основу из става 1 овог члана, детаљније се уређује колективним уговором код послодавца.

Ако нијесу утврђени нормативи и критеријуми за вредновање остварених резултата рада сматра се да је запослени, за радно вријеме проведено на раду, остварио нормалан радни учинак.

Запослени мора бити унапријед упознат са мјерилима и нормативима за вредновање остварених учинака, уколико су утврђени, као и критеријумима за утврђивање резултата рада и стимулативног дијела који му по том основу припада.

#### Члан 18

Зарада запосленог увећава се по часу најмање:

- 50% за рад ноћу (између 22 сата и 6 сати наредног дана);
- 150% за рад на дан државног или вјерског празника;
- 50% за прековремени рад.

У случају кад је запослени испунио услове за увећање зараде по више основа из става 1 овог члана, проценти повећања се сабирају.

Колективним уговором код послодавца могу се утврдити увећања зарада и по другим основима.

#### **Члан 19**

Зарада запосленог увећава се за сваку започету годину радног стажа:

- до 10 година	0,50%
- од 10 до 20 година	0,75%
- преко 20 година	1,00%

#### **НАКНАДЕ ЗАРАДА 2.**

#### **Члан 20**

Запосленом припада накнада зараде за одсуствовање са рада у висини и у случајевима утврђеним законом и овим уговором.

#### **Члан 21**

Запосленом припада накнада зараде за вријеме одсуствовања са рада у висини 100% његове зараде, по часу, као да је на раду:

- за дане државних и вјерских празника у складу са законом;
- за вријеме коришћења годишњег одмора;
- за дане плаћеног одсуства;
- за одазивања на позив државних органа;
- за вријеме стручног усавршавања и оспособљавања по захтјеву послодавца;
- за дане одсуствовања са рада по основу учешћа у раду органа послодавца, органа синдиката, државних и других органа у својству члана истих, односно по њиховом позиву;
- за вријеме привремене неспособности узроковане професионалном болешћу односно несреће на послу;
- за вријеме одбијања да ради када нијесу спроведене прописане мјере заштите на раду;
- за вријеме отказног рока у коме је запослени ослобођен обавезе да ради.

#### **IV ДРУГА ПРИМАЊА**

#### **Члан 22**

Послодавац запосленом може исплатити накнаду за зимницу у висини до 3 обрачунске вриједности коефицијента код послодавца.

#### **Члан 23**

Послодавац исплаћује запосленом отпремнину приликом одласка у пензију у висини десет просјечних нето зарада на нивоу државе, односно код послодавца ако је то повољније за запосленог.

Отпремнина из става 1 овог члана исплаћује се даном одласка у пензију, односно даном престанка радног односа.

#### **Члан 24**



Уколико је запослени проглашен технолошким вишком послодавац је дужан да му исплати отпремнину у висини од двије просјечне нето зараде на нивоу државе, односно код послодавца ако је то повољније за запосленог, за сваку годину радног стажа.

Отпремнина из става 1 овог члана исплаћује се најкасније даном престанка радног односа.

#### **Члан 25.**

Уколико је запосленом престао радни однос услед споразума са послодавцем, послодавац може исплатити на име отпремнине износ у висини коју споразумом утврде послодавац и запослени.

Отпремнина из става 1 овог члана исплаћује се најкасније моментом потписивања споразума послодавца и запосленог.

#### **Члан 26**

Поводом радног јубилеја послодавца и запосленог, као и за посебно ангажовање и резултате рада запосленог, запосленом се додјељују награде.

Радним јубилејом запосленог сматра се његов рад код истог послодавца у трајању од 10, 20, 30 и 40 година и то најмање :

- за 10 година једну обрачунску вриједност коефицијента
- за 20 година двије обрачунске вриједности коефицијента
- за 30 година три обрачунске вриједности коефицијента
- за 40 година четири обрачунске вриједности коефицијента

Одлуку о врсти и висини награде запосленом за посебно ангажовање и резултате рада доноси послодавац у сарадњи са синдикалном организацијом, водећи рачуна да износ награде буде еквивалентан времену проведеном на раду.

Синдикална организација доставља послодавцу предлог за додјелу награде запосленом поводом радног јубилеја.

#### **Члан 27.**

Запосленом, односно његовој породици, обезбјеђује се помоћ у случају:

- дуге или теже болести, здравствене рехабилитације запосленог или члана његове уже породице, набавке лијекова и лијечења запосленог или члана уже породице до висине задатака за ове намјене, до 30 обрачунских вриједности коефицијента код послодавца;
- помоћ породици у случају смрти запосленог у висини до 20 обрачунских вриједности коефицијента код послодавца;
- смрти члана породице у висини до 15 обрачунских вриједности коефицијента код послодавца.

Поступак остваривања овог права запосленог, односно његове породице, спроводи Управни одбор са предсједником синдикалне организације, а висину новчане помоћи из става 1 овог члана одређује Управни одбор након увида у захтјев и потребну документацију.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се родитељи, брачни друг и дјеца.

За остваривање накнаде из става 1 тачка 1 до 3 овог члана, запослени је дужан да послодавцу приложи вјеродостојне доказе.

## **V НАКНАДЕ ПОВЕЋАНИХ ТРОШКОВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 28**

Послодавац запосленом надокнађује повећане трошкове који су у функцији извршења послова, ако то на други начин није обезбјеђено, и то:

1. Дневницу за службено путовање у земљи у висини од 20% обрачунске вриједности коефицијента из члана 11 овог уговора, с тим што се путни трошкови и трошкови ноћења признају у цјелости према приложеним рачунима;

2. Дневницу за службено путовање у иностранство, у износу и на начин прописан од надлежног државног органа;

3. Накнаду трошкова у висини од 25% цијене литра бензина по пређеном километру, уколико запослени, уз сагласност послодавца користи свој аутомобил у службене сврхе;

4. Накнаду трошкова превоза на посао и са посла у висини цијене превоза у друмском или жељезничком саобраћају.

### **Члан 29**

У зависности од времена проведеног на службеном путу запосленом припада:

а) цијела дневница: - за свака 24 часа,

- за остатак времена од 12 - 24 часа;

б) половина дневнице:

- за вријеме преко 8 часова, а до 12 часова.

Запослени на службеном путовању у сваком случају остварује право на накнаду у висини стварних трошкова.

За остваривање права из става 2 овог члана запослени је дужан да послодавцу пружи доказе.

## **VI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 30**

Поступак за утврђивање повреде радних обавеза запослених и директора спроводи се у складу са законом, Општим колективним уговором и колективним уговором код послодавца.

### **Члан 31**

Колективним уговором код послодавца утврдиће се повреде радних обавеза за које се, поред законом утврђених, може изрећи новчана казна, односно за које запосленом може да престане радни однос.

## **VII ЗАШТИТА НА РАДУ**

### **Члан 32**



Заштита на раду спроводи се и обезбјеђује у складу са Законом и колективним уговором код послодавца.

## **VIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 33**

Послодавац синдикалној организацији обезбјеђује услове за ефикасно обављање синдикалних активности којима се штите интереси и права запослених.

Ако постоји више репрезентативних синдикалних организација код истог послодавца, право на стварање услова за обављање синдикалних активности и право на колективно преговарање код послодавца остварује се у складу са посебним законом.

### **Члан 34**

Уговорне стране су сагласне да се синдикалној организацији обезбиједи најмање сљедећи услови за рад и дјеловање:

- право на учешће на локалном нивоу, нивоу Црне Горе и у међународним синдикалним активностима;
- право на неповредивост синдикалних просторија, синдикалне поште и телефонских разговора;
- право на заштиту синдикалних фондова и синдикалне имовине од интервенција јавних власти;
- право на приступ медијима;
- право на добровољно приступање поступку мирног рјешавања радних спорова;
- право запослених на образовање и оспособљавање.

### **Члан 35**

Послодавац омогућава синдикалној организацији да покреће иницијативе, подноси захтјеве и предлоге и да заузима ставове.

Послодавац разматра мишљења и предлоге синдикалне организације прије доношења одлуке од битног значаја за професионалне и економске интересе запослених, а нарочито у вези питања која се тичу политике радне снаге, колективног отпуштања запослених услед технолошко-економских, реструктуралних и других промјена, професионалне оспособљености и др.

Послодавац заједно са репрезентативним синдикатом код тог послодавца, одлучује о социјалним питањима која се односе на виши стандард запослених и стамбену проблематику.

### **Члан 36**

Послодавац може, на захтјев синдикалне организације, обезбиједити професионално обављање функције синдикалног представника с тим што зараде, накнаде зарада и остала примања падају на терет послодавца.

Послодавац и синдикална организација међусобна права и обавезе из става 1 овог члана ближе уређују посебним уговором, односно споразумом.

### **Члан 37**

Приликом исплате мјесечне зараде, односно накнаде зараде запосленом, који је члан синдикалне организације, послодавац на жиро рачун посебног фонда те организације уплаћује износ дефинисање посебним споразумом из члана 11 Општег колективног уговора, као повећани трошак у функцији квалитетног извршавања послова, а која се намјенски користе за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

### **Члан 38**

Послодавац обезбјеђује да се средства, која запослени чланови синдикалне организације од зараде, односно накнаде зараде, издвајају за синдикалну чланарину, уплаћују на одговарајући рачун синдикалне организације код послодавца чији је запослени члан, у складу са одлуком те организације.

## **IX ЗАКЉУЧИВАЊЕ И СПРОВОЂЕЊЕ УГОВОРА**

### **Члан 39**

Овај колективни уговор се сматра закљученим када га у истовјетном тексту прихвате овлашћена лица органа субјеката потписника.

### **Члан 40**

Спровођење овог колективног уговора прате уговорне стране.

Уговорне стране образују Одбор за праћење, примјену и тумачење овог колективног уговора.

Одбор из става 2 овог члана чине по два члана сваке уговорне стране.

## **X ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 41**

Овај колективни уговор закључује се на неодређено вријеме.

Овај колективни уговор може престати споразумом потписника или отказом.

У случају отказа колективни уговор се примјењује најдуже 6 мјесеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана, од дана подношења отказа.

По истеку рока из става 3 овог члана, колективни уговор престаје да важи ако се потписници колективног уговора другачије не споразумију.

### **Члан 42**

Сваки од потписника може захтијевати измјене и допуне овог колективног уговора.

Измјене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку по којем је закључен, у складу са актима потписника.

### **Члан 43**



Колективни уговори код послодавца усагласиће се са овим колективним уговором у року од 2 мјесеца од дана ступања на снагу овог колективног уговора.

#### **Члан 44**

Даном ступања на снагу овог колективног уговора престаје да важи Грански колективни уговор за стамбено комуналну дјелатност ("Службени лист РЦГ", број 3/2005 од 24.01.2005 године).

#### **Члан 45**

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Републике Црне Горе".

Овај колективни уговор закључен је 27. децембра 2011. године.

Број: 01-2774/4  
Подгорица, 27. децембра 2011. године

**Самостални синдикат стамбено  
комуналне дјелатности Црне Горе**

Предсједник,  
**Бранислав Пламенац, с.р.**

**Министарство одрживог развоја  
и туризма**

Министар,  
**Предраг Секулић, с.р.**