

Akcionarsko društvo Prenos - Podgorica

KOLEKTIVNI UGOVOR
AKCIONARSKOG DRUŠTVA PRENOS

Podgorica, mart 2010.g.

SADRŽAJ

| | | |
|-------------|------------------------------------------------------------|-----------|
| I | OSNOVNE ODREDBE..... | 1 |
| II | ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA..... | 1 |
| 2.1. | Uslovi za zasnivanje radnog odnosa..... | 1 |
| 2.2. | Ugovor o radu..... | 1 |
| 2.3. | Upućivanje na rad kod drugog poslodavca..... | 1 |
| 2.4. | Predhodna provjera radnih sposobnosti..... | 1 |
| 2.5. | Probni rad..... | 2 |
| 2.6. | Pripravnici..... | 2 |
| 2.7. | Vrste ugovora o radu..... | 2 |
| III | OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANE | 2 |
| IV | RADNO VRIJEME | 3 |
| 4.1. | Raspored radnog vremena..... | 3 |
| 4.2. | Rad duži od punog radnog vremena..... | 3 |
| V | ODMORI I ODSUSTVA..... | 3 |
| 5.1. | Odmori..... | 3 |
| 5.1.1. | Godišnji odmor..... | 3 |
| 5.2. | Odsustvo sa rada | 4 |
| 5.2.1. | Plaćeno odsustvo | 4 |
| 5.2.2. | Neplaćeno odsustvo | 5 |
| VI | ZARADA, UVEĆANJA ZARADE I NAKNADE ZARADE | 5 |
| 6.1. | Zarada..... | 5 |
| 6.1.1. | Osnovna zarada..... | 6 |
| 6.1.2. | Uvećanja zarade..... | 6 |
| 6.1.3. | Dio zarade za ostvareni radni učinak..... | 7 |
| 6.1.4. | Zarada pripravnika..... | 8 |
| 6.1.5. | Naknade zarade..... | 8 |
| VII | DRUGA PRIMANJA | 9 |
| 7.1. | Regres, zimnica, otpremnina i jubilarne nagrade | 9 |
| 7.2. | Naknada povećanih troškova..... | 9 |
| 7.2.1. | Naknada troškova ishrane i prevoza | 9 |
| 7.2.2. | Dnevnice i troškovi službenog putovanja | 10 |
| 7.2.3. | Naknada za rad na terenu..... | 10 |
| 7.3. | Pomoći | 10 |
| 7.4. | Stipendiranje učenika i studenata..... | 11 |
| VIII | RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA ZAPOSLENIH..... | 11 |
| IX | ODGOVORNOST ZAPOSLENIH ZA POVREDE RADNIH OBAVEZA... | 11 |
| 9.1. | Mjere za povrede radnih obaveza..... | 11 |
| 9.1.1. | Lakše povrede radnih obaveza..... | 11 |
| 9.1.2. | Teže povrede radnih obaveza | 12 |
| 9.2. | Disciplinski postupak..... | 12 |

| | | |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 9.2.1. | Pokretanje dicipinskog postupka..... | 12 |
| 9.2.2. | Vođenje dicipinskog postupka | 13 |
| 9.2.3. | Izricanje disciplinske mjere..... | 13 |
| X | PRESTANAK RADNOG ODNOSA..... | 14 |
| 10.1. | Otkazni rok..... | 14 |
| XI | PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH..... | 14 |
| 11.1. | Otpremnina..... | 14 |
| XII | ZAŠTITA ZAPOSLENIH NA RADU..... | 15 |
| 12.1. | Opšta zaštita..... | 15 |
| 12.2. | Zaštita žena, zaposlenih mlađih od 18 godina i zaposlenih sa invaliditetom..... | 15 |
| XIII | ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH..... | 15 |
| 15.1. | Zaštita kod Poslodavca | 15 |
| XIV | SINDIKAT ZAPOSLENIH..... | 15 |
| 14.1. | Uslovi za rad sindikata..... | 15 |
| 14.2. | Uslovi, način i postupak profenalizacije rada sindikalnog predstavnika.... | 16 |
| XV | PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK..... | 16 |
| XVI | INFORMISANJE ZAPOSLENIH..... | 16 |
| XVII | ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA | 17 |
| XVIII | ZAVRŠNE ODREDBE | 17 |

Na osnovu člana 150 st. (3) Zakona o radu (»Službeni list CG« br. 49/08), Izvršni direktor Akcionarskog društva Prenos – Podgorica i Sindikalna organizacija Akcionarskog društva Prenos – Podgorica, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR AKCIONARSKOG DRUŠTVA PRENOS - PODGORICA

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

- (1) Kolektivnim ugovorom Akcionarskog društva Prenos - Podgorica (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor), uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i Akcionarskog društva Prenos - Podgorica (u daljem tekstu: Poslodavac) iz radnog odnosa, način i postupak njihovog ostvarivanja, kao i druga pitanja od značaja za međusobne odnose učesnika ovog Kolektivnog ugovora.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

2.1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 2

- (1) Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje ispunjava opšte uslove utvrđene Zakonom i posebne uslove utvrđene posebnim zakonima, drugim propisima i aktom o sistematizaciji Poslodavca.

2.2. Ugovor o radu

Član 3

- (1) Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.
(2) Ugovorom o radu uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i Poslodavca u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i opštim aktima Poslodavca.
(3) Izmjene ugovorenih uslova rada, vrše se aneksom ugovora o radu na osnovu ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu.

2.3. Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 4

- (1) Zaposleni može pored slučajeva utvrđenih zakonom, uz svoju saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, u sledećim slučajevima:
1) ako je u interesu Poslodavca da zaposleni radom kod drugog poslodavca stekne nova znanja i iskustva;
2) rada na određenom projektu za potrebe Poslodavca.
(2) Ugovorom o radu kod drugog poslodavca zaposlenom se ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao.

2.4. Prethodna provjera radnih sposobnosti

Član 5

- (1) Prethodna provjera radne sposobnosti kandidata vrši se za ona radna mjesta za koja je aktom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđeno prethodna provjera kao poseban uslov rada.
(2) Prethodna provjera radne sposobnosti vrši se putem intervjua, testa, praktične provjere znanja i vještina ili kombinovanjem ovih metoda.

- (3) Prethodnu provjeru iz stava (1) ovog člana vrši komisija koju formira Izvršni direktor, sastavljena od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme i najmanje jedan istu vrstu zanimanja kao i lice čije se sposobnosti provjeravaju.
- (4) Komisija iz stava (3) ovog člana vrši provjeru radnih sposobnosti kandidata na način koji je najpogodniji za objektivno utvrđivanje radnih sposobnosti kandidata, a svoje mišljenje u pisanom obliku dostavlja Izvršnom direktoru u roku utvrđenom odlukom o njenom formiranju.

2.5. Probni rad

Član 6

- (1) Probni rad kao poseban uslov rada utvrđuje se aktom o sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca i ne može se utvrditi u trajanju dužem od šest mjeseci.

Član 7

- (1) Obavljanje poslova za vrijeme trajanja probnog rada organizuje i prati neposredni rukovodilac.
- (2) Neposredni rukovodilac svoje mišljenje o rezultatima probnog rada dostavlja u pisanoj formi Izvršnom direktoru, koji donosi odluku u zavisnosti od rezultata probnog rada.
- (3) U slučaju da zaposleni ne zadovolji na probnom radu, prestaje mu radni odnos danom isteka roka koji je određen ugovorom o radu.

2.6. Pripravnici

Član 8

- (1) Poslodavac sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu stručne spreme i vrsti zanimanja može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika.

Član 9

- (1) Pripravnički staž utvrđuje se u trajanju:
 - za radna mjesta sa visokom stručnom spremom 12 mjeseci,
 - za radna mjesta sa srednjom stručnom spremom 6 mjeseci.

Član 10

- (1) Način osposobljavanja pripravnika, način polaganja pripravničkog ispita i sastav komisije za polaganje pripravničkog ispita utvrđuje se odlukom Izvršnog direktora.
- (2) Članovi komisije iz stava (1) ovog člana moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme, i najmanje jedan istu vrstu zanimanja kao pripravnik koji polaže pripravnički ispit.

2.7. Vrste ugovora o radu

Član 11

- (1) Poslodavac, po potrebi, može zaključiti i druge vrste ugovora o radu u skladu sa zakonom.

III OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 12

- (1) Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada zbog uvođenja novog načina i organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.
- (2) Poslodavac opštim aktom, uređuju postupak i način ostvarivanja prava zaposlenih iz st. (1) ovog člana.
- (3) Troškove stručnog osposobljavanja zaposlenih na zahtjev Poslodavaca, snosi Poslodavac.

IV RADNO VRIJEME

4.1. Raspored radnog vremena

Član 13

(1) Redovno radno vrijeme počinje u 7,00 a završava se u 15,00 časova.

Član 14

(1) Raspored radnog vremena može biti i drugačije određen, kada to zahtijevaju priroda posla i potrebe Poslodavca.

4.2. Rad duži od punog radnog vremena

Član 15

(1) Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, pored slučajeva utvrđenih zakonom i u slučaju:

- kada je neophodno završiti proces rada čije se trajanje nije unaprijed moglo predvidjeti i čije bi prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu i/ili drugim subjektima,
- ako se poslovi obavljaju na terenu, u jednokratnom punom radnom vremenu, bez mogućnosti da se obezbijedi potrebna zamjena zaposlenima,
- ako se radi o poslovima koji se moraju završiti u rokovima koji se ne mogu ispuniti radom zaposlenih u redovnom radnom vremenu,
- kada je neophodno da se zamijeni iznenadno odsutni zaposleni u cilju sprečavanja poremećaja procesa rada.

Član 16

- (1) Odluku o rasporedu radnog vremena, prerasporedu radnog vremena, radu dužem od punog radnog vremena, smjenskom radu, pripravnosti kod kuće, donosi Izvršni direktor, odnosno od njega ovlašćeni zaposleni.
- (2) Postupak i način uvođenja, evidentiranja i obračuna prekovremenog rada, pripravnosti kod kuće i smjenskog rada bliže se uređuju uputstvom, koje donosi Izvršni direktor.
- (3) Uputstvo iz stava (2) ovog člana donijeće se u roku od 60 dana od dana zaključenja ovog Kolektivnog ugovora.

V ODMORI I ODSUSTVA

5.1. Odmori

Član 17

(1) Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor, nedeljni odmor i godišnji odmor u skladu sa Zakonom.

5.1.1. Godišnji odmor

Član 18

(1) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum uvećava po osnovu:

1) Doprinosa u radu:

- za prosječan radni učinak - jedan radni dan i
- za rezultate rada iznad prosječnog radnog učinka - dva radna dana.

2) Stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta:

- za organe Društva i članove menadžmenta – sedam radnih dana,

- za zaposlene koji rade na radnim mjestima VIII, IX i X grupe stručnosti i složenosti – šest radnih dana,
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima VI i VII grupe stručnosti i složenosti - pet radnih dana,
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima IV i V grupe stručnosti i složenosti - četiri radna dana,
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima I, II i III grupe stručnosti i složenosti - tri radna dana.

3) Posebnih uslova rada:

- za $K_2 = 1,05 - 1,15$ - dva radna dana,
- za $K_2 = 1,15 - 1,25$ - četiri radna dana i
- za $K_2 =$ preko $1,25$ - šest radnih dana.

4) Dužine radnog staža:

- od 1 do 15 godina – jedan radni dan
- od 15 do 30 godina - dva radna dana i
- preko 30 godina - tri radna dana.

5) Zdravstvenog stanja zaposlenog:

- invalidu rada - tri radna dana i
- roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja – tri radna dana.

Član 19

- (1) Raspored i vrijeme korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se Planom korišćenja godišnjih odmora, koji donosi Izvršni direktor na predlog rukovodioca organizacionih dijelova.
- (2) Plan korišćenja godišnjih odmora može se mijenjati u zavisnosti od potreba procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana početka korišćenja godišnjeg odmora.

5.2. Odsustvo sa rada

5.2.1. Plaćeno odsustvo

Član 20

- (1) Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) do 7 radnih dana u toku kalendarske godine u sledećim slučajevima:
 1. stupanja u brak – pet radnih dana,
 2. sklapanja braka djeteta ili usvojenika - jedan radni dan;
 3. rođenja djeteta - tri radna dana,
 4. selidbe – dva radna dana;
 5. njega djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja – tri radna dana,
 6. smrti srodnika, izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - jedan radni dan,
 7. smrti roditelja supružnika - jedan radni dan;
 8. teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana,
 9. zaštite i otklanjanja posledica prouzrokovanih elementarnim nepogodama u domaćinstvu – tri radna dana,
 10. učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima – dva radna dana
 11. dobrovoljnog davanja krvi – jedan radni dan,
 12. davanja tkiva i organa - tri radna dana.
- (2) Pored odsustva iz stava (1) ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.
- (3) Članovima uže porodice u smislu st. (2) ovog člana smatraju se supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staratelj.
- (4) Zaposleni podnosi dokaz o razlogu odsustva, osim ako je taj razlog opšte poznat.
- (5) Odluku o plaćenom odsustvu, po zahtjevu zaposlenog, donosi Izvršni direktor.

Član 21

- (1) Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo radi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na koje ga uputi Poslodavac, i to za:
- 1) polaganje ispita na visokoškolskoj ustanovi - dva radna dana po ispitu;
 - 2) polaganje stručnog ispita i ispita radi sticanja stručnog zvanja - dva radna dana po ispitu;
 - 3) polaganje pravosudnog ispita - 15 radnih dana;
 - 4) polaganje ispita na specijalističkim i posleddiplomskim studijama - četiri radna dana po ispitu;
 - 5) odbranu magistarskog rada - deset radnih dana;
 - 6) odbranu doktorske disertacije - 15 radnih dana;
 - 7) druge oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju, koje je utvrđeno ugovorom o stručnom usavršavanju.
- (2) Pravo na odsustvo iz stava (1) ovog člana, zaposleni može koristiti samo prilikom prvog polaganja.

5.2.2. Neplaćeno odsustvo

Član 22

- (1) Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo sa rada ukoliko se time ne ometa proces rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima:
- 1) njege bolesnog člana uže porodice,
 - 2) liječenja o sopstvenom trošku;
 - 3) obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na koje ga nije uputio Poslodavac;
 - 4) obavljanja poslova u vezi izgradnje kuće ili stana u cilju rešavanja svog stambenog pitanja;
 - 5) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama.
- (2) Za slučajeve odsustva iz stava (1), tačka 1) i 2) ovog člana, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 radnih dana.
- (3) Zaposleni podnosi dokaz o razlogu zbog kojeg zahtjeva odsustvo.
- (4) Odluku o neplaćenom odsustvu sa rada, po zahtjevu zaposlenog, donosi Izvršni direktor.

VI ZARADE

6.1. Zarada

Član 23

- (1) Zarada zaposlenog sastoji se od:
1. zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu (u daljem tekstu: osnovna zarada),
 2. uvećanja zarade
 3. dijela zarade za radni učinak
 4. naknade zarade.
- (2) Zarada se isplaćuje jedanput mjesečno do 15-og u mjesecu za prethodni mjesec.

Član 24

- (1) Zarada zaposlenog obračunava se po obrascu:

$$Z = Cr \cdot K_1 \cdot K_2 \cdot K_3 \cdot Kou$$

gdje je:

- Z-zarada zaposlenog
- Cr-cijena rada
- K₁-koeficijent stručnosti i složenosti poslova
- K₂-koeficijent posebnih uslova rada
- K₃-koeficijent godina rada
- Kou-koeficijent ostvarenog učinka

6.1.1. Osnovna zarada

Član 25

- (1) Osnovna zarada zaposlenog je proizvod cijene rada utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom za puno radno vrijeme i prosječan radni učinak i koeficijenta stručnosti i složenosti poslova - K_1 .

Član 26

- (1) Cijena rada ne može biti niža od 103,00 eura.
 (2) Cijena rada je osnov za utvrđivanje najniže satnice za prosječnih 176 sati u mjesecu.
 (3) Cijenu rada iz stava (1) ovog člana, ugovorne strane utvrđuju najmanje jedanput godišnje, na osnovu:
 (1) ostvarenog i planiranog finansijsko-poslovnog rezultata,
 (2) dostignutog nivoa zarada i njihovog odnosa prema zaradama kod drugih poslodavaca u istoj grani,
 (3) rasta troškova života i
 (4) učešća zarada u troškovima poslovanja.

Član 27

- (1) Koeficijenti stručnosti i složenosti poslova $K - 1$ utvrđuje se aktom o sistematizaciji Poslodavca za sva radna mjesta u okviru sledećih vrijednosti:

| Grupa poslova | Stepen stručne spreme | Koeficijent stručnosti i složenosti - K_1 | | |
|---------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------|------------|
| | | osnovni | srednji | limitirani |
| I | Nekvalifikovani radnik | 1.80 | 1.94 | 2.09 |
| II | I stepen-str. osp. u trajanju do 6 mjeseci | 2.10 | 2.20 | 2.44 |
| III | II stepen-str. osp. u trajanju od 6 mjeseci do 2 godine | 2.50 | 2.70 | 2.90 |
| IV | III stepen- kvalifikovani radnik | 3.20 | 3.55 | 3.90 |
| V | IV stepen-srednja stručna sprema | 3.70 | 4.12 | 4.55 |
| VI | Vstepen-visokokvalifikovani radnik | 4.10 | 4.43 | 4.76 |
| VII | VI stepen-više obrazovanje | 5.10 | 5.51 | 5.92 |
| VIII | VII stepen-visoko obrazovanje | 6.10 | 6.65 | 7.20 |
| IX | VII-1 magistar nauka | 6,46 | 6,65 | 7,20 |
| X | VIII – doktor nauka | 6,65 | 6,83 | 7,20 |

6.1.2. Uvećanja zarade

Član 28

- (1) Osnovna zarada zaposlenog se uvećava za rad u posebnim uslovima rada.
 (2) Radna mjesta sa elementima posebnih uslova rada utvrđuju se aktom o sistematizaciji Poslodavca.
 (3) Elementi posebnih uslova rada izražavaju se koeficijentom - K_2 :

| Elementi posebnih uslova rada | Koeficijent posebnih uslova rada K ₂ | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|---------|--------|
| | mali | srednji | veliki |
| Uticaj okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, prašina, štetni gasovi i sl.) | 1.030 | 1.090 | 1.150 |
| Psiho-fizička opterećenja (opterećenje čula i fizički napor) | 1.025 | 1.045 | 1.065 |
| Opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata i predmeta rada, transportnih sredstava, otpada, vrućih predmeta, nagrizajućih materija, eksplozije, blizine električne energije i rad na visini) | 1.030 | 1.090 | 1.150 |

- (4) Stepenn pojedinih uticaja odredjuje se srazmjerno vremenu provedenom na radu pod uticajem posebnih uslova rada:
- do 30% vremena – mali stepen,
 - od 30% do 60% vremena – srednji stepen i
 - preko 60% vremena – veliki stepen.

Član 29

- (1) Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu rada, koeficijentom godina rada - K₃:
- do 10 godina rada za 0,50%,
 - od 10 do 20 godina rada za 0,75% i
 - preko 20 godina rada za 1,00%.

Član 30

- (1) Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- | | |
|----------------------------------------------------------------------|-----|
| 1. za rad noću (od 22 ^h do 06 ^h narednog dana) | 40% |
| 2. za rad u dane državnih i vjerskih praznika najmanje | 50% |
| 3. za prekovremeni rad | 40% |
| 4. za rad u drugoj smjeni | 10% |
| 5. za svaki čas pripravnosti kod kuće u neradne dane | 20% |
- zarade zaposlenog po času.

- (2) Procenat uvećanja zarade za rad u dane državnih i vjerskih praznika utvrdiće se posebnom odlukom.
- (3) Za svaki čas pripravnosti kod kuće u radne dane, vrši se preraspored radnih sati u slobodne sate u iznosu od 10 % ostvarenih sati pripravnosti.

6.1.3. Dio zarade za ostvareni radni učinak

Član 31

- (1) Ostvareni radni učinak zaposlenog - koeficijent ostvarenog radnog učinka – KOU, iskazuje se na osnovu utvrđenih kriterijuma i mjerila, za vrednovanje ostvarenog radnog učinka.
- (2) Na osnovu ostvarenog većeg, odnosno manjeg radnog učinka zaposlenom se može uvećati, odnosno umanjiti zarada do 20%.

Član 32

- (1) Poslodavac će u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Kolektivnog ugovora utvrditi kriterijume i mjerila, za vrednovanje ostvarenog radnog učinka zaposlenih.

Član 33

- (1) Zaposlenom koji ostvari izuzetne rezultate u toku kalendarske godine i time doprinese poslovnom uspjehu Poslodavca, može se isplatiti godišnja nagrada za doprinos u radu, na obrazložen predlog neposrednog rukovodioca.
- (2) Odluku o isplati i visini nagrade iz stava (1) ovog člana donosi Izvršni direktor u skladu sa finansijskim mogućnostima

Član 34

- (1) Poslodavac može organizacione djelove stimulisati do 5% sredstava planiranih za bruto zarade, ako ostvare rezultate iznad planiranih, na osnovu sljedećih parametara:
 - 1) ostvarene pogonske spremnosti EES-a;
 - 2) smanjenja gubitaka u mreži i
 - 3) smanjenih troškova poslovanja i interne ekonomije.
- (2) Pravo na stimulaciju i visinu stimulacije Poslodavac će utvrđivati kvartalno.

6.1.4. Zarada pripravnika

Član 35

- (1) Zarada pripravnika iznosi 90% najnižeg koeficijenta stručnosti i složenosti poslova u okviru grupe poslova u stepenu stručne spremlje koju pripravnik posjeduje.

6.1.5. Naknade zarade

Član 36

- (1) Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade, po času, kao da je na radu:
 - 1) za dane državnih i vjerskih praznika,
 - 2) za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
 - 3) za vrijeme plaćenog odsustva,
 - 4) za vrijeme odazivanja na poziv državnih i pravosudnih organa,
 - 6) za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene mjere zaštite na radu,
 - 7) za vrijeme otkaznog roka kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi,
 - 8) za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesrećom na poslu,
 - 9) za vrijeme održavanja trudnoće,
 - 10) zaposlenom izolovanom kao kliconoši za vrijeme trajanja izolacije;
 - 11) za vrijeme spriječenosti za rad zbog davanja krvi, tkiva i organa i
 - 12) slijepom i hendikepiranom radniku za vrijeme spriječenosti za rad.
- (2) Naknada zarade iz st. (1), tač. 1) ne pripada zaposlenom koji u radi u smjenama.

Član 37

- (1) Zaposlenom za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti pripada naknada zarade i to:
 - za prvih 10 dana 80% od osnova za naknadu,
 - od 10 – 60 dana 90% od osnova za naknadu.

VII DRUGA PRIMANJA

7.1. Regres, zimnica, otpremnina i jubilarne nagrade

Član 38

- (1) Poslodavac isplaćuje zaposlenom regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od tri cijene rada utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu koji predhodi mjesecu u kojem se vrši isplata.

Član 39

- (1) Poslodavac isplaćuje zaposlenom zimnicu u visini od tri cijene rada utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu koji predhodi mjesecu u kojem se vrši isplata.

Član 40

- (1) Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od šest prosječnih zarada zaposlenog, odnosno šest prosječnih zarada kod Poslodavca ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.
- (2) Kao osnov za obračun otpremnine iz stava (1) ovog člana, uzima se zarada zaposlenog, odnosno prosječna zarada kod Poslodavca, ostvarena u periodu od šest mjeseci koji predhode mjesecu u kojem se vrši isplata.
- (3) Otpremnina iz stava (1) ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju.

Član 41

- (1) Poslodavac isplaćuje zaposlenom jubilarne nagrade za 10, 20, 30 i 40 godina rada kod Poslodavca i to:
- 1) za 10 godina rada - 2 cijene rada
 - 2) za 20 godina rada - 4 cijena rada
 - 3) za 30 godina rada - 6 cijena rada
 - 4) za 40 godina rada - 8 cijena rada.
- (2) Kao osnov za isplatu jubilarnih nagrada iz stava (1) ovog člana, uzima se cijena rada utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu koji predhodi mjesecu u kojem se vrši isplata.
- (3) Pod radnim stažom kod Poslodavca u smislu stava (1) ovog člana podrazumjeva se i radni staž ostvaren u Elektroprivredi Crne Gore do dana izdvajanja Poslodavca.

Član 42

- (1) Poslodavac može na dan svog jubileja u saradnji sa sindikatom, nagraditi zaposlenog za posebno angažovanje i posebne rezultate rada u iznosu od jedne prosječne zarade u Društvu u mjesecu koji predhodi mjesecu u kojem se vrši isplata.

7.2. Naknada povećanih troškova

7.2.1. Naknada troškova ishrane i prevoza

Član 43

- (1) Zaposlenom se isplaćuje mjesečna naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) u visini od 50% cijene rada utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom do 10-og u mjesecu za tekući mjesec.

Član 44

- (1) Zaposlenom se isplaćuju troškovi prevoza na posao i sa posla u visini cijene koštanja karte u javnom lokalnom saobraćaju do 10-og u mjesecu za tekući mjesec.
- (2) Naknadu troškova prevoza na posao i sa posla, u visini cijene koštanja karte u javnom međugradskom prevozu imaju zaposleni:

- koji su zasnovali radni odnos uz unaprijed utvrđeno pravo ugovorom o radu na naknadu ovih troškova,
- koji se zbog potreba Poslodavca privremeno raspoređuju za obavljanje poslova u drugo mjesto rada, a Poslodavac nije organizovao prevoz zaposlenih.

7.2.2. Dnevnice i troškovi službenog putovanja

Član 45

- (1) Zaposlenom za vrijeme službenog putovanja u zemlji, pripada dnevnicu u visini od 30% cijene rada utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, kao i putni troškovi i troškovi noćenja, prema priloženim računima.
- (2) Zaposlenom za vrijeme službenog putovanja u inostranstvo pripada dnevnicu u iznosu koji je utvrđen od strane nadležnog državnog organa.
- (3) Zaposlenom pripada naknada troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko uz saglasnost Poslodavca, koristi sopstveni automobil za potrebe Poslodavca.

Član 46

- (1) Za vrijeme provedeno na službenom putu, zaposlenom pripada:
 - cijela dnevnicu za svaka 24h odnosno za ostatak vremena preko 12 a do 24h,
 - polovina dnevnice za vrijeme preko 8h a do 12h.
- (2) Za dane kada je na službenom putu s pravom na dnevnicu, zaposleni nema pravo na naknadu za ishranu u toku rada i troškove prevoza.

7.2.3. Naknada za rad na terenu

Član 47

- (1) Zaposlenom, za vrijeme rada van sjedišta Poslodavca, pripada terenski dodatak ukoliko boravi na terenu u kontinuitetu dužem od 72 sata, i to:
 - 1) ako na terenu nije organizovan smještaj i ishrana, dnevno 30% cijene rada utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom,
 - 2) ako je obezbijeđen samo smještaj, 20% cijene rada utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom i
 - 3) ako su obezbijeđeni i smještaj i ishrana, 10% od dnevnog terenskog dodatka utvrđenog tačkom 1) ovog člana.
- (2) Zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova za odlazak na teren i povratak po obavljenom poslu, kao i za dolazak u dane nedjeljnog odmora u mjesto prebivališta.

Član 48

- (1) Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

7.3. Pomoći

Član 49

- (1) Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici isplaćuje pomoć u slučaju:
 - 1) duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 20 cijena rada,
 - 2) nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno do 40 cijena rada,
 - 3) otklanjanje posledica elementarnih nepogoda u iznosu do 40 cijena rada,
 - 4) smrti zaposlenog u iznosu 30 cijena rada i troškove sahrane prema priloženim računima,
 - 5) smrti člana uže porodice 20 cijena rada.
- (2) Cijena rada iz stava (1) ovog člana je cijena rada utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom u mjesecu koji predhodi mjesecu u kojem se vrši isplata.

- (3) Članom uže porodice u smislu stava (1) ovog člana smatra se supružnik i djeca rođena u braku, van braka, usvojena i pastorčad.

Član 50

- (1) Odluku o ostvarivanju prava zaposlenog, odnosno člana njegove uže porodice na pomoć iz člana 49 ovog Kolektivnog ugovora, donosi Izvršni direktor, na osnovu kriterijuma o dodjeli pomoći zaposlenima.
(2) Ugovorne strane će utvrditi kriterijume o dodjeli pomoći zaposlenima, u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Kolektivnog ugovora.

7.4. Stipendiranje učenika i studenata

Član 51

- (1) Poslodavac će u slučaju smrti zaposlenog nastale uslijed povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, stipendirati jedno njegovo dijete na redovnom školovanju.
(2) Visina stipendije iz stava 1 ovog člana utvrđuje se za:
- osmogodišnje školovanje u visini od 80% cijene rada,
- srednje obrazovanje u visini od 120% cijene rada i
- više ili visoko obrazovanje u visini od 160% cijene rada utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.
(3) Prava i obaveze korisnika stipendije bliže se uređuju ugovorom o stipendiranju.

VIII RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA ZAPOSLENIH

Član 52

- (1) Poslodavac se obavezuje da mjesečno uz isplatu zarada izdvaja na poseban račun sredstva u visini od 6% za rješavanje stambenih potreba zaposlenih.
(2) Osnovica za obračun sredstava iz st. (1) ovog člana je masa (bruto zarada) sredstava isplaćenih za zarade zaposlenih u obračunskom mjesecu.
(3) Poslodavac može sredstva za rješavanje stambenih potreba zaposlenih, obezbijediti i iz drugih izvora.
(4) Način raspodjele sredstava iz stava (1) ovog člana, bliže se uređuju Pravilnikom o rješavanju stambenih potreba zaposlenih.

IX ODGOVORNOST ZAPOSLENIH ZA POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 53

- (1) Zaposleni koji se na radu ne pridržavaju obaveza propisanih zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu ili ne postupaju u skladu sa odlukama i uputstvima Poslodavca, odgovorni su za povrede radnih obaveza.

9.1. Mjere za povrede radnih obaveza

Član 54

- (1) Za povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:
1) novčana kazna
2) prestanak radnog odnosa .
(2) Novčana kazna može se izreći za lakše povrede radnih obaveza.
(3) Prestanak radnog odnosa može se izreći za težu povredu radnih obaveza.

9.1.1. Lakše povrede radnih obaveza

Član 55

- (1) Lakše povrede radnih obaveza su:

- 1) neopravdani propust zaposlenog da u roku od tri dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti Poslodavca;
 - 2) neopravdani izostanak sa rada dva radna dana u toku mjeseca,
 - 3) davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa Poslodavca;
 - 4) izazivanje nereda i učestvovanje u tuči u prostorijama Poslodavca ili na terenu,
 - 5) neblagovremeno izvršavanje poslova ukoliko su posledice manjeg značaja,
 - 6) neovlašćeno izdavanje radnih naloga bez težih posledica,
 - 7) neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenima bez težih posledica,
 - 8) neprijavlivanje teže povrede radne obaveze, odnosno veće štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni,
 - 9) neprofesionaln odnos prema strankama, saradnicima i drugim zaposlenima,
 - 10) obavljanje privatnih poslova na radnom mjestu u toku radnog vremena bez težih posledica za Poslodavca,
 - 11) neblagovremeno prijavljivanje kvarova na sredstvima rada koji nijesu imali teže posledice,
 - 12) neblagovremeno dostavljanje podataka i isprava na zahtjev nadležnog organa Poslodavca i državnih organa i
 - 13) nepridržavanje propisanih mjera zaštite na radu, ako usled toga nije došlo do težih posledica.
- (2) Novčana kazna se može izreći u visini do 40% akontacije mjesečne zarade zaposlenog, u trajanju od jednog do šest mjeseci.
- (3) Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog ostvarena u mjesecu u kojem je odluka o izricanju mjere donesena.

9.1.2. Teže povrede radnih obaveza

Član 56

- (1) Teže povrede radnih obaveza su:
- 1) neblagovremeno, nesavjesno i nemarno izvršavanje poslova;
 - 2) neopravdani izostanak sa rada od dva do pet dana u toku mjeseca,
 - 3) neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od tri mjeseca;
 - 4) kršenje propisa o zaštiti od požara, eksplozije, štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, propisa o očuvanju životne sredine, kao i nepreduzimanje mjera zaštite na radu, usled čega nastupe teže posledice;
 - 5) zloupotreba položaja i/ili prekoračenje ovlašćenja,
 - 6) odavanje poslovne tajne Poslodavca;
 - 7) ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se posebno otežava izvršavanje poslova;
 - 8) neovlašćeno korišćenje i prisvajanje sredstava i materijala Poslodavca kao i angažovanje zaposlenog u toku rada radi obavljanja privatnih poslova za treća lica,
 - 9) uzimanje poklona, mita ili pribavljanje druge veće koristi u vezi sa radom,
 - 10) onemogućavanje zaposlenom da ostvari uvid u isprave i dokumenta koja su mu potrebna radi ostvarivanja njegovih prava po osnovu rada,
 - 11) sprečavanje i/ili ometanje izvršavanja naloga Poslodavca,
 - 12) bespravno useljenje u stan Poslodavca i
 - 13) druge povrede radne obaveze koje imaju za posledicu prekršajnu ili drugu odgovornost Poslodavca ili odgovornih lica Poslodavca.

9.2. Disciplinski postupak

9.2.1. Pokretanje disciplinskog postupka

Član 57

- (1) Disciplinski postupak pokreće Izvršni direktor (dalje u tekstu: Disciplinski organ), na osnovu zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka koji može podnijeti svaki zaposleni.
- (2) Ovlašćenje iz st. (1) ovog člana Izvršni direktor može prenijeti na druge zaposlene.

Član 58

- (1) Disciplinski postupak se pokreće odlukom disciplinskog organa .
- (2) Disciplinski organ donosi odluku o pokretanju disciplinskog postupka u roku od 8 dana od dana podnošenja zahtjeva za pokretanje disciplinskog postupka.
- (3) Disciplinski organ je dužan da u postupku za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog, omogući učešće predstavniku sindikta.
- (4) Odluka o pokretanju disciplinskog postupka sadrži: lično ime zaposlenog, naziv radnog mjesta na koje je raspoređen, opis i vrijeme povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.
- (5) Odluka iz stava (1) ovog člana dostavlja se zaposlenom protiv koga se pokreće disciplinski postupak, podnosiocu zahtjeva i predstavniku sindikata.

9.2.2. Vođenje disciplinskog postupka

Član 59

- (1) Disciplinski postupak je hitan.
- (2) Disciplinski organ, poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku sindikata, najkasnije osam dana prije zakazivanja rasprave.

Član 60

- (1) Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata.
- (2) Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 61

- (1) Zaposleni mora biti saslušan pred disciplinskim organom.
- (2) Ako se zaposleni protiv koga je pokrenut disciplinski postupak, koji je uredno pozvan, ne odazove pozivu, a razlog izostanka ne opravda, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.

Član 62

- (1) O toku disciplinske rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o disciplinskom organu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, učesnicima rasprave sa podacima o zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, sadržina zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenje zaposlenog, predstavnika sindikata i drugi izvedeni dokazi, koji potpisuje disciplinski organ, zaposleni protiv koga se vodi postupak i zapisničar.

9.2.3. Izricanje disciplinske mjere

Član 63

- (1) Po sprovedenom postupku, disciplinski organ, odlukom oglašava zaposlenog odgovornim i izriče disciplinsku mjeru ili ga oslobađa odgovornosti, odnosno obustavlja disciplinski postupak, uz obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.
- (2) Pri izricanju disciplinske mjere, uzima se u obzir težina povrede i njene posledice, stepen odgovornost zaposlenog, njegov raniji rad i ponašanje na radu i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu mjere.
- (3) Disciplinski organ je dužan najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja odluke iz stava (1) ovog člana, dostaviti odluku podnosiocu zahtjeva, zaposlenom i predstavniku sindikata.

Član 64

- (1) Disciplinski postupak se obustavlja ako:
 - 1) je nastupila zastarjelost vođenja postupka;
 - 2) zaposlenom prestane radni odnos kod Poslodavca;

- 3) povreda za koju se zaposleni tereti ne predstavlja povredu radne obaveze;
- 4) ima okolnosti koje isključuju disciplinsku odgovornost;
- 5) nema dokaza da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- 6) je podnosilac zahtjeva odustao od zahtjeva.

Član 65

- (1) Odluka disciplinskog organa iz člana 63 stav (1) ovog Kolektivnog ugovora je konačna.

X PRESTANAK RADNOG ODNOSA

10.1. Otkazni rok

Član 66

- (1) U slučaju otkaza ugovora o radu od strane zaposlenog, zaposleni je dužan da ostane na radu 30 dana od dana dostavljanja rješenja o otkazu ugovora o radu u slučaju da zbog otkaza zaposlenog može doći do poremećaja u procesu rada Poslodavca.

Član 67

- (1) U slučaju otkaza ugovora o radu od strane Poslodavca, zaposleni ima pravo da ostane na radu 30 dana od dana dostavljanja rješenja o otkazu ugovora o radu, odnosno 15 dana ukoliko je ugovor otkazan zbog razloga na strani zaposlenog.

Član 68

- (1) Za vrijeme trajanja otkaznog roka zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada pet sati nedjeljno radi traženja novog zaposlenja.

XI PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

11.1. Otpremnina

Član 69

- (1) Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih zakonom, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini od 24, zarade.
- (2) Zaposlenom licu sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih zakonom, Poslodavac je dužan da isplati otpremninu:
 - 1) najmanje u visini od 32 zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;
 - 2) najmanje u visini od 36 zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.
- (3) Zaradom, u smislu st. (1) i (2) ovog člana, smatra se prosječna zarada zaposlenog, odnosno kod Poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog u mjesecu koji predhodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos.

Član 70

- (1) Zaposleni koji ispunjava jedan od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju, a po sili zakona ne mora da koristi to pravo, stimuliše se na raniji odlazak u penziju isplatom naknade u visini od 3 (tri) zarade za svaku godinu ranijeg odlaska u penziju, a najduže do 5 (pet) godina, uz pravo na otpremninu iz člana 40 ovog Kolektivnog ugovora.
- (2) Zaradom, u smislu st. (1) ovog člana, smatra se prosječna zarada zaposlenog, odnosno kod Poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog u mjesecu koji predhodi mjesecu u kojem se isplata vrši.

XII ZAŠTITA ZAPOSLENIH NA RADU

12.1. Opšta zaštita

Član 71

- (1) Poslodavac je dužan da obezbijedi i sprovede propisane mjere zaštite na radu u cilju zaštite života i zdravlja zaposlenih kao i radne sredine u skladu sa zakonom i opštim aktima Poslodavca.
- (2) Zaposleni je dužan da u toku rada primjenjuje i da se pridržava propisanih mjere zaštite na radu.

12.2. Zaštita žena, zaposlenih mlađih od 18 godina i zaposlenih sa invaliditetom

Član 72

- (1) Zaposleni mlađi od 18 godina, zaposlene žene i zaposleni invalidi, kao posebne kategorije zaposlenih, pravo na posebnu zaštitu ostvaruju u skladu sa Zakonom.

XIII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

13.1. Zaštita kod Poslodavca

Član 73

- (1) O pravima i obavezama zaposlenih iz radnog odnosa odučuje Izvršni direktor, odnosno zaposleni koga on ovlasti.

Član 74

- (1) Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može podnijeti zahtjev da mu se omogući ostvarivanje tog prava.
- (2) Izvršni direktor je dužan da o zahtjevu zaposlenog odluči u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.
- (3) Odluka iz stava (2) ovog člana je konačna i dostavlja se zaposlenom u pisanoj formi sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

XIV SINDIKAT ZAPOSLENIH

14.1. Uslovi za rad sindikata

Član 75

- (1) Poslodavac se obavezuje da sindikatu obezbijedi, sledeće uslove za rad:
 1. pravo na korišćenje odgovarajuće prostorije i upotrebu sale u upravnoj zgradi Poslodavca za održavanje sastanaka, po predhodnoj najavi;
 2. upotrebu vozila uz predhodnu najavu za potrebe sindikalnog predstavnika
 3. administrativno-tehničku pomoć (umnožavanje materijala, korišće računara, slanje poziva, obavještenja i sl.)
 4. upotrebu telefona i faksa,
 5. korišćenje internet stranice Poslodavca radi informisanja članstva,
 6. izdvajanje iznosa od 0,7% na bruto zarade mjesečno za finansiranje sindikalnih aktivnosti,
 7. obačun i obustavu sindikalne članarine na osnovu pojedinačne pisane saglasnosti zaposlenog;
 8. obračun i obustavu drugih sindikalnih obaveza
 9. pravo na učešće, po pozivima, u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima

10. po jedan čas tokom godine za zaposlenog za sindikalno obrazovanje i obavljanje sindikalne aktivnosti

Član 76

- (1) Poslodavac se obavezuje da u slučaju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, uključi sindikat u postupak izrade programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Član 77

- (1) Sindikat se obavezuje da u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog Kolektivnog ugovora dostavi Poslodavcu spisak članova Sindikalne organizacije sa potrebnim podacima i pojedinačne pisane saglasnosti članova za obustavu sindikalne članarine.

Član 78

- (1) Sindikat se obavezuje da u roku od 60 dana po isteku kalendarske godine, podnese izvještaj Poslodavcu o namjenskom utrošku sredstava iz čl. 75, tačka 6. ovog Kolektivnog ugovora.

14.2. Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika

Član 79

- (1) Poslodavac prihvata da po zahtjevu sindikata obezbijedi profesionalizaciju rada sindikalnog predstavnika za period trajanja njegovog mandata.
(2) Izvršni direktor sa sindikalnim predstavnikom zaključuju poseban sporazum – ugovor kojim se uređuju prava i odgovornosti sindikalnog predstavnika i utvrđuje visina naknade za rad.
(3) Naknada za rad sindikalnog predstavnika isplaćuje se na teret sredstava Poslodavca.
(4) Sporazum iz st. (2) ovog člana, zaključuje se najkasnije 30 dana po zaključenju ovog Kolektivnog ugovora.

XV PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK

Član 80

- (1) Zaposleni imaju pravo da organizuju štrajk radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa po osnovu rada.
(2) Zaposleni slobodno odlučuju o učešću u štrajku.

Član 81

- (1) Štrajk se može organizovati ako se ispune posebni uslovi za ostvarivanje prava na štrajk u djelatnostima od javnog interesa, utvrđeni Zakonom o štrajku.

XVI INFORMISANJE ZAPOSLENIH

Član 82

- (1) Poslodavac je dužan da obezbijedi redovno i blagovremeno informisanje zaposlenih o svim značajnim pitanjima, a naročito o:
- 1) rezultatima poslovanja,
 - 2) razvojnim planovima, uvođenju novih tehnologija i organizacionim i vlasničkim promjenama,
 - 3) mjerama poboljšanja uslova rada, zaštiti i sigurnosti na radu i
 - 4) drugim pitanjima od bitnog značaja za profesionalni, materijalni i socijalni položaj zaposlenih, kao što su ekonomski status zaposlenih u slučaju privatizacije, odnosno Programu mjera za rješavanje statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Član 83

- (1) Poslodavac informiše zaposlene:

- 1) neposrednim dostavljanjem pisanih informacija;
- 2) putem internet stranice Poslodavca;
- 3) isticanjem obavještenja na oglasnoj tabli Poslodavca.

XVII ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 84

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu, prihvate i potpišu ovlašćeni predstavnik Poslodavaca i ovlašćeni predstavnik Sindikata.

Član 85

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 86

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor može prestati sporazumom ili otkazom ugovornih strana uz otkazni rok od tri mjeseca od dana dostavljanja otkaza.
- (2) Otkaz Kolektivnog ugovora podnosi se u pisanoj formi uz obrazloženje.

Član 87

- (1) U slučaju otkaza, ovaj Kolektivni ugovor se primjenjuje najduže 6 mjeseci od dana dostavljanja otkaza.
- (2) Ugovorne strane su dužni da započnu postupak pregovaranja najkasnije u roku od 30 dana od dana dostavljanja otkaza.

XVIII ZAVRŠNE ODREDBE

Član 88

- (1) Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se po postupku predviđenom za njegovo zaključivanje.

Član 89

- (1) Ovaj Kolektivni ugovor će biti objavljen na internet stranici Poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Podgorica, 8.04. 2010. godine

Za Sindikat
Predsjednik,
Ilija Boljević, s.r.

Za Poslodavca
Izvršni direktor,
Dragan Laketić, s.r.