

Opšti kolektivni ugovor

Opšti kolektivni ugovor je objavljen u "Službenom listu CG", br. [14/2014](#), [39/2016](#) - Saglasnost za produženje primjene, [40/2018](#), [37/2019](#), [74/2019](#) i [8/2020](#) - drugi propis i [21/2021](#) - Saglasnost za produženje primjene. Vidi: čl. 5. Zakona - 145/2021.

I. OSNOVNE ODREDBE

Predmet

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak zaključivanja, izmjena i dopuna kolektivnog ugovora; međusobni odnosi potpisnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Primjena

Član 2

Ovaj kolektivni ugovor se primjenjuje:

- na zaposlene kod poslodavca na teritoriji Crne Gore i zaposlene koje poslodavac sa sjedištem u Crnoj Gori upućuje na rad u inostranstvo;
- na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave i ustanovama koje se finansiraju iz budžeta Crne Gore i budžeta lokalne samouprave, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

Član 3

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora razrađuju se u granskom kolektivnom ugovoru, kolektivnom ugovoru kod poslodavca, opštem aktu poslodavca i ugovoru o radu.

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, opštem aktu poslodavca i ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

II. RADNI ODNOS

1. Stupanje na rad

Član 4

- prestao da važi -

2. Probni rad, 3. Trajanje pripravničkog staža, 4. Aneks ugovora o radu

Čl. 5 - 7

- prestali da važe -

III. ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku rada

Član 8

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza) u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i odlukom poslodavca.

2. Godišnji odmor

Član 9

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.

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

3. Plaćeno odsustvo

Član 10

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

- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri 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 60 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.

4. Neplaćeno odsustvo

Član 11

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 granskim kolektivnim ugovorom, 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 10 st. 3, 4 i 5 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

IV. ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

1. Zarada

Čl. 12 - 16

- prestali da važe -

Član 17

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 18

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, i to:

Nivoi	Koeficijent složenosti
Prvi nivo	
a) podnivo 1	
- kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja);	1,03
- stručna kvalifikacija;	
b) podnivo 2 (I2):	
- kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja;	1,29
- stručna kvalifikacija;	
Drugi nivo	1,65
- kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
Treći nivo	2,00
- kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
Četvrti nivo	2,27
a) Podnivo 1	
- kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
b) podnivo 2 (IV2):	2,52
- kvalifikacija majstor (obima 60 kredita CSPK-a);	
- diploma petog stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;	
Peti nivo	2,88
- kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
Šesti nivo	3,09
- kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
- diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu (ekvivalentna sa kvalifikacijom referentnog nivoa Okvira kvalifikacija);	
Sedmi nivo	
a) podnivo 1	3,40
- kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
- kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 CSPK);	
- kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);	

- kvalifikacija visokog obrazovanja - Specijalista (obima 240 CSPK); b) podnivo 2	3,71
- kvalifikacija visokog obrazovanja - Magistar (obima 180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija; - kvalifikacija visokog obrazovanja Magistar nauka (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);	
Osni nivo	4,12
- kvalifikacija visokog obrazovanja - Doktor nauka (obima 300+180 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja Doktor nauka (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - stručna kvalifikacija.	

Član 19

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se koeficijenti iz člana 18 ovog kolektivnog ugovora.

Član 20

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini koja ne može biti manja od 80% zarade odgovarajuće grupe poslova iz člana 18 odnosno člana 19 ovog kolektivnog ugovora.

2. Uvećanje zarade

Član 21

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;
- 40% za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

U slučaju kada je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju.

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

Član 22

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

- do 10 godina 0,5%;
- od 10-20 godina 0,75%;
- preko 20 godina 1%.

3. Zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada

Član 23

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca utvrđuju se mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih učinaka i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada.

Ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje ostvarenih rezultata rada, smatra se da je zaposleni za radno vrijeme provedeno na radu ostvario standardni radni učinak.

4. Naknade zarade

Član 24

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 25

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 70% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

Naknada iz stava 1 ovog člana može se isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori.

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, može se utvrditi naknada zarade u iznosu većem od iznosa iz stava 1 ovog člana.

Član 26

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad, u skladu sa posebnim zakonom.

5. Druga primanja

Član 27

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od tri minimalne neto zarade.

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 28

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu može se utvrditi isplata jubilarne nagrade za 10, 20 i 30 godina rada.

Član 29

Poslodavac zaposlenom, odnosno, članu uže porodice zaposlenog isplaćuje pomoć za slučaj smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu od najmanje dvije minimalne neto zarade.

Član 30

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se urediti pitanja pomoći zaposlenima.

6. Naknada povećanih troškova zaposlenom

Član 31

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 visini od 20% obračunske vrijednosti koeficijenta u skladu sa članom 18 ovog kolektivnog ugovora, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja u hotelu sa četiri ili više zvjezdica priznaju po prethodnom odobrenju poslodavca;

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.

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca, urediće se pitanje naknade povećanih troškova rada i boravka na terenu (terenski dodatak).

7. Obračun zarade i naknade i njihov sadržaj

Član 32

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 33

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 granskim kolektivnim ugovorom, 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 34

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 35

- prestao da važi -

1. Povrede radnih obaveza

Član 36

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 granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 37

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) - prestala da važi -
- 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; i
- 8) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

2. Disciplinski postupak

Čl. 38 - 50

- prestali da važe -

VI. OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 51

- prestao da važi -

VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

ČI. 52 - 57

- prestali da važe -

Član 58

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 59

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 zarada.

Član 60

Poslodavac će 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.

Izuzetno, odredba stava 1 ovog člana ne odnosi se na poslodavca u grani djelatnosti u kojoj je granskim kolektivnim ugovorom uređeno da sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor poslodavac uplaćuje na račun posebnog fonda sindikata potpisnika tog kolektivnog ugovora.

Način upravljanja fondovima i korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana urediće reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore posebnim aktima.

Član 61

Reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore dužni su da jednom godišnje socijalnim partnerima, potpisnicima ovog ugovora, dostavljaju izvještaj o utrošku sredstava iz člana 60 stav 1 ovog kolektivnog ugovora.

Izvještaj iz stava 1 ovog člana sadrži:

- iznos uplaćenih sredstava po poslodavcu i ukupno;
- ukupan iznos utrošenih sredstava;
- podatke o broju zaposlenih po poslodavcu koji su koristili sredstva fonda;
- podatke o pružaocima usluga i visini sredstava uplaćenih po osnovu pruženih usluga.

Nakon podnošenja izvještaja iz stava 1 ovog člana, na zahtjev socijalnih partnera, reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore dužni su da omoguće uvid u dokumentaciju o poslovanju fonda.

Član 62

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.

VIII. SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 63

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: Odbor).

Odbor ima šest članova, od kojih po jednog člana imenuju sindikati, potpisnici ovog ugovora, a po dva člana imenuju Unija poslodavaca Crne Gore i Vlada Crne Gore.

Poslovnikom o radu bliže se uređuju način rada i druga pitanja od značaja za rad ovog Odbora.

Član 64

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

Član 65

Odbor najmanje jedanput godišnje informiše potpisnike o primjeni ovog kolektivnog ugovora.

Članovi Odbora imaju pravo na naknadu koja se utvrđuje posebnom odlukom Socijalnog savjeta.

Naknada iz stava 2 ovog člana obezbjeđuje se na teret sredstava opredjeljenih za rad Socijalnog savjeta.

IX. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 66

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora će, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, sporazumom iz člana 15 stav 2 ovog kolektivnog ugovora urediti postupak i način utvrđivanja obračunske vrijednosti koeficijenta.

Do zaključivanja sporazuma iz stava 1 ovog člana obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu utvrđuje se u iznosu od 90 eura.

Član 67

Izuzetno od člana 21 stav 2 ovog kolektivnog ugovora u periodu od 1. aprila 2014. godine do 30. aprila 2015. godine, ukupan procenat uvećanja zarade za rad noću, prekovremeni rad i rad na dane državnog ili vjerskog praznika, po svim osnovama ne može biti veći od iznosa utvrđenog članom 21 stav 1 alineja 2 ovog kolektivnog ugovora.

Uvećane zarade po osnovu rada noću, prekovremenog rada i rada na dane državnog ili vjerskog praznika od 1. maja 2015. godine obračunavaće se u skladu sa članom 21 ovog kolektivnog ugovora.

Član 68

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na dvije godine.

Ugovorne strane mogu, u roku od 60 dana prije isteka perioda iz stava 1 ovog člana, pokrenuti inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, strane potpisnice su dužne da u roku od 15 dana pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključivanje novog kolektivnog ugovora.

Ukoliko u roku od dva mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, ugovorne strane saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ako u roku od četiri mjeseca od dana pokretanja inicijative, strane ne postignu sporazum direktnim pregovaranjem ili u postupku pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, prestaju da važe odredbe ovog kolektivnog ugovora.

Za vrijeme trajanja pregovora iz st. 3, 4 i 5 ovog člana ovaj kolektivni ugovor nastavlja da važi do isteka roka iz stava 5 ovog člana.

Ukoliko nijedna od ugovornih strana ne pokrene inicijativu iz stava 2 ovog člana, ugovorne strane posebnom saglasnošću utvrđuju da ovaj kolektivni ugovor nastavi da važi do podnošenja inicijative za njegov otkaz, izmjenu ili izradu novog kolektivnog ugovora i isteka rokova za postupanje po toj inicijativi iz st. 3, 4 i 5 ovog člana.

Član 68a

Ugovorne strane su saglasne da se ovaj kolektivni ugovor primjenjuje do 31. decembra 2020. godine.

Član 69

Granski kolektivni ugovori usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom i granskim kolektivnim ugovorom u roku od tri mjeseca od dana donošenja granskih kolektivnih ugovora.

Član 70

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 20. marta 2014. godine.