

Na osnovu članova 147 stav 1, 149 stav 2 i 150 stav 2 tačka 1 Zakona o radu ("Sl. list CG" br. 49/08, 26/09, 88/09, 59/11, 66/12, 31/14, 53/14) Unija poslodavaca Crne Gore, Sindikat energetike Crne Gore i Nezavisni sindikat energetike Crne Gore, zaključuju

Granski kolektivni ugovor za energetiku

Granski kolektivni ugovor je objavljen u "Službenom listu CG", br. 69/2016 od 4.11.2016. godine, a stupio je na snagu 12.11.2016.

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim granskim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze zaposlenog i poslodavca iz oblasti rada, kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora u skladu sa Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u Crnoj Gori čija je djelatnost energetika u smislu Zakona.

Član 2

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu, ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora detaljnije će se razraditi u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, opštem aktu poslodavca i ugovoru o radu.

II PRAVA ZAPOSLENIH

1. Godišnji odmor

Član 3

Dužina godišnjeg odmora određuje se na osnovu: dužine radnog staža, složenosti poslova radnog mjesta, uslova rada, zdravstvenog stanja i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

2. Odsustvovanje sa rada

Član 4

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada u slučajevima i na način utvrđenim zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 5

Zarada zaposlenog sastoji se od: startne zarade, zarade za obavljeni 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 6

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

Startna zarada u bruto iznosu ne može biti niža od 75% bruto obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim ugovorom i čini sastavni dio minimalne zarade.

Član 7

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti grupe poslova iz člana 10 ovog kolektivnog ugovora.

Član 8

Obračunska vrijednost koeficijenta (u bruto iznosu) na nivou ove grane djelatnosti iznosi 30% više od obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene Opštim kolektivnim ugovorom.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi veća obračunska vrijednost koeficijenta od obračunske vrijednosti navedene u stavu 1 ovog člana.

Član 9

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, obračunska vrijednost koeficijenta se može utvrditi kao najniža satnica.

Član 10

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa najnižim koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih nivoa obrazovanja, odnosno kvalifikacija, i to:

Nivoi	Koeficijent
Prvi nivo (I)	
a) podnivo jedan (I1)	1,40
- kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja);	
- stručna kvalifikacija;	1,60
b) podnivo dva (I2)	
- kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja;	
- stručna kvalifikacija;	
Drugi nivo (II)	2,00
- kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
Treći nivo (III)	2,30
- kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
Četvrti nivo (IV)	
a) Podnivo jedan (IV1)	2,70
- kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
b) Podnivo dva (IV2)	2,80
- kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a).	
- diploma petog stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;	
Peti nivo (V)	3,20
- kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
Šesti nivo (VI)	3,50
- kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
- diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu sa VI nivoom kvalifikacija (stečena po propisima koji su važili prije donošenja Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. god)	
Sedmi nivo (VII)	
a) Podnivo jedan (VII1)	3,80

- kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
- stepen visokog obrazovanja bečelor (240 CSPK) sa VII 1 podnivoom kvalifikacija;	
- diploma sedmog stepena stručne spreme sa VII 1 podnivoom kvalifikacija (stečena po propisima koji su važili prije donošenja Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. god)	
- stepen visokog obrazovanja specijalista (240 CSPK) sa VIII 1 podnivoom kvalifikacija.	
b) Podnivo dva (VII2)	4,05
- kvalifikacija visokog obrazovanja - magistar (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a);	
- stručna kvalifikacija;	
- diploma magistra nauka sa VII 2 podnivoom kvalifikacija (stečena po propisima koji su važili prije donošenja Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. god)	
Osmi nivo (VIII)	4,80
- kvalifikacija visokog obrazovanja - doktor nauka (300+180 kredita CSPK-a);	
- diploma doktora nauka (stečena po propisima koji su važili prije donošenja Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. god);	
- stručna kvalifikacija;	

Član 11

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se koeficijenti složenosti za sve nivoe obrazovanja utvrđene aktom o sistematizaciji.

Koeficijenti iz stava 1 ovog člana ne mogu biti niži od koeficijenata iz člana 10 ovog kolektivnog ugovora.

Član 12

Dio zarade za ostvareni radni učinak utvrđuje se po osnovu ostvarenih rezultata rada, u skladu sa važećim normativima - standardima, planovima ili programima rada.

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

Način i postupak utvrđivanja dijela zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca i drugim aktima.

Član 13

Poslodavac je dužan razraditi kriterijume za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih, odnosno izvršiti normiranje svih poslova čija priroda to omogućava.

Za poslove radnog mjesta za koje nije moguće izvršiti normiranje utvrđuju se planovi, odnosno programi rada.

Zaposleni mora biti unaprijed upoznat sa normativima - standardima rada, odnosno planovima i programima rada, kriterijumima za utvrđivanje rezultata rada i dijela zarade za ostvareni radni učinak koji mu po tom osnovu pripada.

Ako nisu utvrđeni normativi - standardi rada, odnosno planovi i programi rada smatra se da je zaposleni za puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme izjednačeno sa punim radnim vremenom ostvario prosječni radni učinak.

Član 14

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa važećim normativima - standardima, planovima ili programima, poslodavac može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenom u iznosu do 20% na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou, uz pisano obrazloženje.

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

Član 15

Zarada zaposlenog uvećava se kada zaposleni radi u uslovima težim od normalnih za određeno radno mjesto utvrđeno aktom poslodavca u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita na radu.

Elementi težine uslova rada koji se uzimaju u obzir pri utvrđivanju uvećanja zarade su:

- uticaj okoline (klima, buka, vibracija, zračenja, vlaga, štetni gasovi, biološke štetnosti);
- fizička i psihička opterećenja (opterećenja čula, teži fizički napori s mogućim posledicama za zdravlje, rad sa prljavim materijama);

- opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, električne energije, eksplozije, nagrizajućih materija i sl.);
- drugi elementi težine uslova rada utvrđeni kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 16

Sa zaposlenim čiji je rad od posebnog značaja za poslodavca, poslodavac može utvrditi ugovorenu zaradu u skladu sa Zakonom.

Ugovorena zarada iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od zarade utvrđene ovim, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Ugovorena zarada iz stava 1 ovog člana sadrži sva uvećanja zarade po osnovu minulog rada i sva druga uvećanja zarade u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 17

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana) - 40%
- za rad u dane državnih i vjerskih praznika - 150%
- za prekovremeni rad - 40%.

Uvećanje zarade po osnovu kućne pripravnosti urediće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 18

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu efektivnog radnog staža:

- do 10 godina 0,5%
- od 10 - 20 godina 0,75%
- preko 20 godina 1,00%.

Član 19

U slučaju zastoja u radu, odnosno prekida proizvodnog procesa u kompaniji do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 85% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

Za vrijeme prekida rada koji je nastao usled dejstva više sile, zaposlenom pripada naknada zarade u visini od 70% osnova za naknadu koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

Visina naknade zarade za vrijeme zastoja u radu, odnosno prekida proizvodnog procesa, koji traje duže od 30 dana i direktno uzrokuje smanjenje prihoda kompanije, može se utvrditi kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Pod višom silom u smislu stava 2 ovog člana podrazumijevaju se događaji koji se nijesu mogli predvidjeti i čije se posljedice nijesu mogle izbjeći ili otkloniti, kao što su: poplava, zemljotres, požar, oluja, odron zemljišta, klizište, epidemija, havarija ili teži kvar postrojenja, mašina ili opreme koje dovode do prekida procesa proizvodnje.

Naknada iz stava 1, 2 i 3 ovog člana može se isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine.

Član 20

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u slučajevima utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorom.

IV DRUGA PRIMANJA

Član 21

Poslodavac zaposlenom isplaćuje zimnicu u visini tri obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 8 ovog ugovora (bez poreza i doprinosa).

Član 22

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od 6 prosječnih zarada zaposlenog (bez poreza i doprinosa), odnosno 6 prosječnih zarada (bez poreza i doprinosa) kod poslodavca, ostvarenih u prethodnom polugodištu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Pravo iz stava 1 ovog člana zaposleni ostvaruje isključivo dostavljanjem dokaza o ostvarenom pravu na penziju od strane nadležnog organa najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se u roku od 15 dana od dana dostavljanja dokaza iz stava 2 ovog člana.

Pod zaradom u smislu stava 1 ovog člana ne smatraju se druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 23

Povodom radnog jubileja poslodavca i zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada zaposlenog, zaposlenom se mogu dodjeljivati nagrade.

Radnim jubilejom zaposlenog smatra se njegov rad kod istog poslodavca u trajanju od 10, 20, 30 i 40 godina.

Odluku o vrsti i visini nagrade zaposlenom za posebno angažovanje i rezultate rada donosi poslodavac, u saradnji sa sindikatom, vodeći računa da iznos nagrade bude srazmjeran vremenu provedenom na radu.

Sindikat dostavlja poslodavcu predlog za dodjelu nagrade zaposlenom povodom radnog jubileja poslodavca.

Član 24

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici isplaćuje pomoć u slučaju:

- teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog zbog povrede na radu u iznosu do 20 puta neto obračunske vrijednosti koeficijenta;

- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice do 30 puta neto obračunske vrijednosti koeficijenta;

- smrti zaposlenog u iznosu do 20 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta i

- smrti člana uže porodice u iznosu do 10 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se bračni drug zaposlenog, djeca rođena u braku, van braka, usvojena i pastorčad.

Obračunska vrijednost koeficijenta iz stava 1 ovog člana je obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena članom 8 ovog ugovora.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove uže porodice sprovodi poslodavac, odnosno nadležni organ poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 25

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 i inostranstvu u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.
2. Naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.
3. Troškove prevoza u lokalnom saobraćaju, što se bliže reguliše kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 26

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposlenom pripada:

a) cijela dnevnicu:

- za svaka 24 časa,

- za ostatak vremena preko 12, a do 24 časa,

b) polovina dnevnice:

- za vrijeme preko 8 časova, a do 12 časova.

Član 27

Za vrijeme rada van mjesta rada zaposlenog, u kontinuitetu dužem od 24 h, zaposleni ima pravo na terenski dodatak:

- ako na terenu nije organizovan smještaj i ishrana - zaposlenom pripada dnevno 20% obračunske vrijednosti koeficijenta, bez poreza i doprinosa

- ako je zaposlenom na terenu obezbijeđen samo smještaj - pripada mu dnevno 10% obračunske vrijednosti koeficijenta, bez poreza i doprinosa.

Za odlazak na teren i povratak po obavljenom poslu, kao i za dolazak u dane nedjeljnog odmora u mjesto prebivališta, zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova po priloženim putnim kartama, ukoliko nije obezbeđen prevoz od strane poslodavca.

Član 28

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 29

Postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza zaposlenih i direktora, odnosno Izvršnog direktora, sprovodi se u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 30

Poslodavac može izreći novčanu kaznu ili mjeru prestanka radnog odnosa, odnosno otkazati ugovor o radu, za povrede radnih obaveza utvrđenih zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

VII ZAŠTITA NA RADU

Član 31

Zaštita na radu sprovodi se i obezbjeđuje u skladu sa zakonom kojim se uređuje zaštita na radu i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

VIII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 32

Poslodavac je dužan da zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijedeno nijedno od prava predviđenih zakonom, isplati otpremninu u visini od 24 zarade zaposlenog, odnosno 24 prosječne zarade kod poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Pod zaradom, u smislu stava 1 ovog člana, smatra se prosječna zarada zaposlenog (bez poreza i doprinosa) ostvarena u prethodnom polugodištu, odnosno prosječna zarada kod poslodavca (bez poreza i doprinosa) ostvarena u istom periodu, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi veća visina otpremnine od visine otpremnine utvrđene u stavu 1 ovog člana.

Član 33

Zaposleni kome je, isplatom otpremnine, prestao radni odnos ne može kod istog poslodavca, odnosno pravnog sljedbenika poslodavca, ponovo zasnovati radni odnos.

IX IZDVAJANJE SREDSTAVA ZA STAMBENE POTREBE

Član 34

Poslodavac je dužan da svakog mjeseca izdvaja sredstva za rješavanje stambenih potreba zaposlenih u iznosu od 2,5% na bruto zarade zaposlenih.

X USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 35

Poslodavac sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Poslodavac, uz isplatu mjesečnih zarada zaposlenima, uplaćuje sredstva na odgovarajuće račune reprezentativnih sindikalnih organizacija u iznosu od 0,3% na obračunate bruto zarade zaposlenih - članova tih sindikata, na ime finansiranja sindikalnih aktivnosti, što se može bliže definisati kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

XI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 36

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

Član 37

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog kolektivnog ugovora daje Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje Granskog kolektivnog ugovora (u daljem tekstu Odbor).

Odbor se formira na paritetnoj osnovi od po dva člana, sa mandatom od četiri godine.

Odbor donosi Poslovnik o svom radu.

XII ZAVRŠNE ODREDBE

Član 38

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Svaka ugovorna strana može, djelimično ili u cjelosti, otkazati ovaj Ugovor, o čemu, uz obrazloženje i predlog izmjena i dopuna ugovora, obavještava drugu ugovornu stranu.

U slučaju iz stava 2 ovog člana strane potpisnice su dužne da u roku od 15 dana pristupe pregovorima za izmjene i dopune ovog ugovora u obimu koji je otkazan.

Ukoliko u roku od 3 mjeseca od početka pregovora nije postignut sporazum, ugovorne strane su saglasne da se pokrene postupak za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ako u roku od 6 mjeseci od dana podnošenja otkaza strane ne postignu sporazum direktnim pregovaranjem ili u postupku pred Agencijom, prestaju da važe odredbe ovog ugovora u obimu u kome je otkazan.

Član 39

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

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

Član 40

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasile se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 6 (šest) mjeseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Do zaključivanja kolektivnih ugovora, u smislu stava 1 ovog člana, primjenjivaće se važeći kolektivni ugovori kod poslodavca.

Član 41

Ovaj kolektivni ugovor objaviće se u "Službenom listu Crne Gore".

Član 42

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

Broj: 1713/16

U Podgorici, dana 31.10.2016. godine

Unija poslodavaca Crne Gore

Sindikat energetike Crne Gore

Nezavisni sindikat energetike Crne Gore

Predsjednica,
Svetlana Vuksanović, s.r.

Predsjednik,
Milorad Terzić, s.r.

Predsjednik,
Momir Muškić, s.r.