

Granski kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala

Granski kolektivni ugovor je objavljen u "Službenom listu CG", br. [70/2020](#) i [8/2024](#).

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Granskim kolektivnim ugovorom za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala (u daljem tekstu: GKU), učesnici u zaključivanju uređuju pitanja zarada i drugih primanja zaposlenih, obim prava i obaveza na radu i po osnovu rada zaposlenih, kao i međusobne odnose učesnika u zaključivanju istog.

Ovaj GKU se primjenjuje na:

- građevinarstvo, koje obuhvata opšte i specijalizovane građevinske radove na zgradama i ostalim građevinama (novogradnja, popravke, dogradnja, adaptacija, postavljanje montažnih zgrada i objekata, autoputevi, putevi, ulice, mostovi, tuneli, željezničke pruge, industrijski objekti, iznajmljivanje građevinske opreme, građevinski projekti, ispitivanje terena bušenjem i saniranjem, instalacioni radovi u građevinarstvu, završni građevinski radovi, specifični građevinski radovi i dr.);
- industriju građevinskog materijala koja obuhvata proizvodnju proizvoda od gipsa namijenjenu za građevinarstvo, proizvoda betona, maltera, cementa i sličnih proizvoda, sječenje, oblikovanje i obrada kamena;
- arhitektonske i inženjerske djelatnosti koje obuhvataju naročito arhitektonske i inženjerske usluge, projektovanje, izrada planova, nadzor izgradnje, tehnička ispitivanja i analize i sl.

Član 2

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno na zaposlene i poslodavce u Crnoj Gori koji obavljaju djelatnost građevinarstva i industrije građevinskog materijala u smislu ovog GKU.

Član 3

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se razraditi kolektivnim ugovorom kod poslodavca, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

II PRAVA ZAPOSLENIH

1. Godišnji odmor

Član 4

Pored Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom utvrđene dužine, godišnji odmor se uvećava:

- a) za doprinos u radu iznad prosjeka utvrđenog normom, odnosno programom rada 2 radna dana;
- b) prema uslovima rada:
 - za rad na terenu, za svaka 3 mjeseca 1 radni dan;
 - za rad na postrojenjima, građevinskim mašinama, vozilima sa preko 7 t nosivosti 2 radna dana;
 - ostali (van administracije) 1 radni dan.

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

2. Odsustvovanje sa rada

Član 5

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u slučaju rođenja djeteta - pet radnih dana.

Član 6

Pored slučajeva utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo i u slučajevima:

- izgradnje porodične stambene zgrade do 30 kalendarskih dana;
- polaganje ispita, van programa obuke i doškolovanja od strane poslodavca do 7 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 7

Na plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo shodno se primjenjuju odgovarajuće odredbe Opšteg kolektivnog ugovora.

IIa PRERASPODJELA RADNOG VREMENA

Član 7a

Preraspodjela radnog vremena može da traje godinu dana, sa referentnim periodima dva puta po 6 mjeseci.

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 8

Bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren.

Član 9

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 11 ovog GKU.

Član 10

Za obračunsku vrijednost koeficijenta i posebni dio zarade primjenjuju se odredbe Opšteg kolektivnog ugovora.

Član 11

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

Nivoi	Koeficijent složenosti
Prvi nivo (I)	
a) U podnivo jedan (I1): - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	4,00
b) U podnivo dva (I2): - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	4,10
Drugi nivo (II) U nivo (II) - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.;	4,20
Treći nivo (III) U nivou tri (III) - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.;	4,40
Četvrti nivo (IV)	
a) U podnivo jedan (IV1): - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.;	4,90
b) U podnivo 2 (IV2): - kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a);	5,10
Peti nivo (V) U nivo pet (V): - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	5,80
Šesti nivo (VI) U nivo šest (VI): - kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.;	6,50
Sedmi nivo (VII)	
a) U podnivo 1 (VII1):	

- kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); i - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,30
b) U podnivo dva (VII2): - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	8,20
Osmi nivo (VIII) U nivo osam (VIII): - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	8,60

Član 12

Koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade sadrže elemente koji utiču na osnovnu zaradu, a naročito: potrebnu stručnu spremu, složenost poslova, uslove rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Član 12a

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom poslodavca u slučaju da nema kolektivnog ugovora kod poslodavca, obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova mogu biti utvrđeni u drugom iznosu od iznosa utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom, s tim što osnovna zarada zaposlenog po grupi poslova utvrđena na taj način ne može biti niža od zarade dobijene kao proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, obračunska vrijednost koeficijenta ne može biti manja od obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Član 13

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

Član 14

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

- 40% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za prekovremeni rad;
- 10% za svaki čas pripravnosti kod kuće, ukoliko se u vremenu pripravnosti blagovremeno odazvao na poziv.

Član 15

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

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

Član 16

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, poslodavac obezbjeđuje zaposlenom iz svojih sredstava naknadu.

Naknada iz st. 1 ovog člana za prvih 60 dana privremene spriječenosti za rad iznosi 75% osnovice za naknadu.

Član 17

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u slučaju prekida rada koji je nastao bez njegove krivice u visini od 70% njegove prosječne zarade ostvarene u zadnja tri mjeseca prije prekida rada.

IV DRUGA PRIMANJA

Član 18

Poslodavac može odlučiti da zaposlenim isplati naknadu po osnovu zimnice u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta, u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno u slučajevima utvrđenim posebnom odlukom poslodavca.

Član 19

Poslodavac isplaćuje zaposlenima otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 5 minimalnih neto zarada u Crnoj Gori.

Član 20

Povodom radnog jubileja zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada zaposlenog, poslodavac može zaposlenom dodjeliti nagradu.

Radnim jubilejom, pod uslovima iz stava 1 ovog člana, smatra se rad zaposlenog kod istog poslodavca u trajanju od 10, 20 i 30 godina.

Odluku o vrsti i visini nagrade zaposlenim za posebno angažovanje i rezultate rada donosi poslodavac u saradnji sa sindikatom, vodeći računa da je iznos nagrade primjeren mogućnostima poslodavca i ekvivalentan provedenom vremenu zaposlenog na radu kod istog poslodavca.

Član 21

Zaposlenom, odnosno članovima njegove uže porodice obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti i/ili zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- nabavke lijekova, koji nijesu na pozitivnoj listi, osim lijekova po osnovu estetske medicine.

Pomoć iz stava 1 ovog člana obezbjeđuje poslodavac, u iznosu od 5 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta, a najviše do 10 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Prije donošenja odluke, poslodavac i sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih, će se na pogodan način konsultovati o obezbjeđenju pomoći.

Član 22

U slučaju smrti zaposlenog, poslodavac obezbjeđuje naknadu pogrebnih troškova koji obuhvataju pogrebnu opremu i prevoz pokojnika do mjesta sahrane, prema računu organizacije registrovane za pružane pogrebnih usluga.

Pored naknade troškova iz stava 1 ovog člana, u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, poslodavac obezbjeđuje i novčanu pomoć u iznosu do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug i djeca zaposlenog (rođena, usvojena, pastorčad), odnosno roditelj ako je zaposleni imao zakonsku obavezu njegovog izdržavanja.

Za svaki konkretni slučaj poslodavac u konsultaciji sa sindikatom, donosi pojedinačni akt.

Član 23

Poslodavac zaposlenim naknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršavanja poslova, ako to na drugi način nije obezbjedio u slučajevima:

- službenog putovanja u zemlji (dnevnica)
- službenog putovanja u inostranstvu (dnevnica)
- korišćenje privatnog automobila u službene svrhe (25% cijene litre benzina po pređenom kilometru) u visini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 24

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposlenom se isplaćuje:

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 25

Poslodavac, saglasno postignutom sporazumu sa sindikatom, odnosno predstavnikom zaposlenih obezbjeđuje zaposlenim naknadu troškova prevoza na rad i sa rada u visini cijene mjesečne pretplatne karte prema mjesnim prilikama javnog saobraćaja, ukoliko nije obezbjedio organizovan prevoz.

Član 26

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

Ako je zaposlenom na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i ishrana, ima pravo na terenski dodatak u visini 3% dnevno od obračunske vrijednosti koeficijenta.

Ukoliko je zaposlenom na terenu obezbijeđen samo smještaj, ili samo ishrana, pripada mu terenski dodatak u visini 15% dnevno od obračunske vrijednosti koeficijenta

U slučaju da na terenu nije organizovan smještaj i ishrana, zaposlenom pripada dnevni iznos terenskog dodatka u visini 20% dnevno od obračunske vrijednosti koeficijenta

Za odlazak na teren i povratak sa terena zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova u visini troškova javnog prevoza, ukoliko poslodavac nije organizovao prevoz u sopstvenoj režiji.

Član 27

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

Član 28

Za sve što nije drugačije uređeno ovim kolektivnim ugovorom po pitanju dnevnica i terenskog dodatka, primijenjuje se Opšti kolektivni ugovor i propis donijet od strane nadležnog državnog organa.

V ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 29

Na postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza primjenjuju se odredbe Opšteg kolektivnog ugovora.

Povrede radnih obaveza

Član 30

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) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 31

Teže povrede radne obaveze su:

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

VI ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 32

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

Član 33

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu obezbijedi odgovarajuće odsustvo sa rada u trajanju od osam časova mjesečno, uz nadoknadu zarade i da pruži sva potrebna sredstva za obavljanje poslova u vezi zaštite i zdravlja na radu.

VII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 34

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđena nijedna od mjera za zapošljavanje predviđena Zakonom, prestaje radni odnos danom isplate otpremnine.

Visina otpremnine u smislu stava 1 ovog člana isplaćuje se zaposlenom za svaku godinu rada kod tog poslodavca u visini 40% prosječne mjesečne neto zarade zaposlenog u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 40% prosječne mjesečne neto zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog.

VIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 35

Svaki poslodavac obezbjeđuje sindikatu ili ovlašćenom predstavniku zaposlenih najmanje sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sastanaka,
- tehničke i administrativne usluge,
- korišćenje telefona, faksa i sl., u funkciji neposredne sindikalne aktivnosti.

Poslodavac može na zahtjev sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje sindikalnih aktivnosti predsjedniku takvog sindikata, s tim što njegova zarada, naknada i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Međusobna prava i obaveze iz stava 2 ovog člana uređuju se Ugovorom, odnosno Sporazumom.

Član 36

Poslodavac će na račun posebnog fonda Granskog sindikata građevinarstva i industrije građevinskog materijala, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani troškovi u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Način upravljanja fondom i korišćenje sredstava iz stava 1 ovog člana urediće Sindikat posebnim aktom.

IX PRAĆENJE I PRIMJENA GKU

Član 37

Učesnici u zaključivanju ovog GKU obrazuju Odbor za praćenje i tumačenje (u daljem tekstu: Odbor) na paritetnoj osnovi od po dva člana, sa mandatom od dvije godine.

Odbor daje stručna mišljenja i tumačenja u vezi GKU, većinom glasova članova Odbora, s tim, što u slučaju podjednakih glasova, glas predsjednika Odbora je odlučujući.

Odbor donosi poslovnik o svom radu.

Mišljenja, odnosno tumačenja Odbora obavezna su za potpisnike ovog GKU.

X ZAVRŠNE ODREDBE

Član 38

Ovaj GKU se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 39

Ovaj GKU može prestati sporazumom njihovih predstavnika ili otkazom.

U slučaju otkaza, isti mora biti dat u pisanoj formi drugom učesniku u zaključivanju, sa navođenjem otkaznih razloga.

Član 40

Potpisnici ovog GKU zajednički ili pojedinačno, mogu, od trenutka davanja otkaza, pokrenuti postupak kod Agencije za mimo rješavanje radnih sporova.

Član 41

U slučaju prestanka ovog GKU otkazom, isti se primjenjuje šest mjeseci od dana dostave otkaza drugoj ugovornoj strani.

Istekom roka iz st. 1 ovog člana ovaj GKU prestaje da važi.

Član 42

Izmjene i dopune ovog GKU, ukoliko obaveza istih ne proističe iz Zakona, vrše se na pisanu inicijativu bilo kog učesnika u zaključivanju.

Iste se podnose drugom učesniku u zaključivanju sa rokom od najmanje 60 dana do kada se ponuđena strana mora, u pisanoj formi, izjasniti o primljenoj ponudi.

Za slučaj prihvatanja inicijative Izmjene i dopune ovog GKU sprovode se na način utvrđen za njegovo zaključivanje.

U slučaju ćutanja, odnosno izostanka pisanog odgovora po ponudi smatra se da ista nije prihvaćena.

Izmjene i dopune GKU objavljuju se na način na koji je objavljen i osnovni tekst ovog GKU.

Član 43

Ovaj GKU smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu potpišu ovlašćeni predstavnici učesnika u njegovom zaključivanju.

Član 44

Ovlašćuje se Sindikat građevinarstva i industrije građevinskog materijala da sprovede potrebne radnje u cilju objavljivanja ovog GKU u "Službenom listu CG".

Član 45

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskih materijala ("Službeni list Crne Gore", br. 049/12, 006/16).

Član 46

Ovaj GKU stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu CG".