

Granski kolektivni ugovor za stambeno-komunalnu djelatnost

Granski kolektivni ugovor je objavljen u "Službenom listu CG", br. [2/2012](#), [32/2012](#) i [93/2023](#).

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, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u Crnoj Gori koji obavljaju stambeno-komunalnu djelatnost.

Član 3

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

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

II RADNI ODNOSI

1. Raspoređivanje zaposlenih

Član 4

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto u skladu sa odredbama Zakona o radu i ugovorom o radu.

Izuzetno, u slučajevima predviđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposleni se može privremeno rasporediti na radno mjesto za koje se zahtijeva niži stepen stručne spreme od one koju on ima, bez njegove saglasnosti.

Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 2 ovog člana dok te okolnosti traju, a u slučaju zamjene odsutnog zaposlenog najduže do 30 radnih dana.

Zaposleni koji je raspoređen u smislu stava 2 ovog člana ima pravo na zaradu koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada radio, ako je to za njega povoljnije.

Odredba iz stava 2 ovog člana ne može se primjeniti ukoliko postoji zaposleni sa nižom stručnom spremom, odnosno, pomenuta odredba se primjenjuje samo u slučaju da nema izvršioca sa nižim stepenom stručne spreme.

2. Radno vrijeme

Član 5

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu, urediće se smjenski rad, dežurstvo i pripravnost zaposlenih, radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji, preraspodjela radnog vremena i rad duži od punog radnog vremena.

3. Odmori i odsustva

Član 6

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni i nedjeljni odmor u skladu sa odredbama Zakona o radu.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 21 radni dan.

Pored minimuma iz stava 2 ovog člana, godišnji odmor se uvećava:

- a) prema dužini radnog staža:
 - od 1 do 10 godina jedan radni dan,
 - od 10 do 20 godina dva radna dana;
 - od 20 do 30 godina tri radna dana;

- preko 30 godina pet radnih dana.

b) prema zdravstvenom stanju:

- invalidu rada tri radna dana;

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

c) prema socijalnim uslovima:

- samohranom roditelju djeteta do 15 godina života dva radna dana.

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

4. Plaćeno odsustvo

Član 7

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u slučaju:

- zaključivanja braka - pet radnih dana;

- rođenja djeteta - pet radnih dana;

- smrti srodnika van uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;

- teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;

- zaštite od elementarnih nepogoda i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;

- učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima - dva radna dana;

- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog ili međunarodnog značaja - tri radna dana;

- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora - pet radnih dana;

- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan;

- selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;

- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana;

- njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju - tri radna dana;

- dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;

- dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se podnošenjem zahtjeva poslodavcu, uz koji zaposleni dostavlja odgovarajući dokaz o postojanju razloga za odsustvo sa rada, osim u slučaju kad je taj razlog opštepoznat.

Pravo na plaćeno odsustvo može se koristiti u vrijeme kad se slučaj iz stava 1 ovog člana dogodio.

O korišćenju prava na plaćeno odsustvo poslodavac odlučuje rješenjem.

Poslodavac vodi evidenciju za svaki od slučajeva ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana.

5. Neplaćeno odsustvo

Član 8

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti do 60 dana

- liječenja o sopstvenom trošku do 60 dana

- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama do 30 dana

- U drugim slučajevima kad postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvovanje duže od 60 dana kad to ne remeti proces rada.

Odredbe člana 7 st. 2, 3 i 4 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

ZARADE 1.

Član 9

- brisan -

Član 10

- brisan -

Član 11

- brisan -

Član 12

- brisan -

Član 13

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se koeficijenti složenosti za utvrđivanje zarade, i to:

Nivo kvalifikacije obrazovanja	Koeficijent složenosti
NK i Prvi nivo - podnivo jedan I/1 - 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	6,70
Prvi nivo - podnivo dva I/2 - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	6,80
Drugi nivo II - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	7,20
Treći nivo III - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	7,50
Četvrti nivo - podnivo jedan IV/1 - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	7,90
Četvrti nivo - podnivo dva IV/2 Kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a)	8,10
Pet nivo V - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	8,40
Šesti nivo VI - kvalifikacija visokog stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	9,30
Sedmi nivo - podnivo jedan VII/1 - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	10,20
Sedmi nivo - podnivo dva VII/2 - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240-60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	10,60
Osmi nivo VIII - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	11,10

Član 14

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se koeficijenti složenosti za sva radna mjesta iz akta o sistematizaciji, s tim da koeficijenti svakog radnog mjesta kod poslodavca ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz člana 13. ovog ugovora.

Član 15

Za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima težim od uobičajenih i na kome je povećana odgovornost na poslu, koeficijent složenosti se uvećava po sljedećim grupama (najviše dvije grupe) elemenata, i to po osnovu:

- uticaja okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, štetni gasovi i mirisi, biološke štetnosti) - od 0,30 do 0,50;
- fizičkih i tehničkih naprezanja (opterećenje čula, teži fizički naponi sa mogućim posljedicama za zdravlje, rad sa

opasnim materijama) - od 0,50 do 1,00;

c) opasnosti po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, eksplozije, električne energije, vrućih predmeta, nagrizajućih materijala) - od 0,50 do 1,50;

d) odgovornosti na radu, u zavisnosti od nivoa kvalifikacija obrazovanja ili zvanja:

- NK, I i II nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,20 do 1,50,

- III, IV i V nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,40 do 1,50,

- VI, VII i VIII nivo kvalifikacija obrazovanja - od 0,60 do 1,50,

- sekretar, zamjenik direktora, pomoćnik direktora, savjetnik direktora - od 1,00 do 1,50,

- izvršni direktor - od 1,60 do 2,00;

e) rukovođenja ili koordiniranja:

- manjim organizacionim cjelinama do 15 zaposlenih - od 0,10 do 0,30,

- srednjim organizacionim cjelinama od 16 do 30 zaposlenih - od 0,40 do 0,60,

- većim organizacionim cjelinama preko 30 zaposlenih - od 0,70 do 1,20.

Član 16

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

Član 17

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa utvrđenim normativima, standardima, planovima i programima, poslodavac može uvećati ili umanjiti zaradu zaposlenog u iznosu od 5%-30%, na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou uz potrebnu dokumentaciju.

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

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

Zaposleni mora biti unaprijed upoznat sa mjerilima i normativima za vrednovanje ostvarenih učinaka, ukoliko su utvrđeni, kao i kriterijumima za utvrđivanje rezultata rada i stimulativnog dijela koji mu po tom osnovu pripada.

Član 18

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 50% za noćni rad (između 22 časa i 6 časova narednog dana);

- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;

- 50% za rad duži od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad);

- 80% za rad nedjeljom;

- 10% za dvokratni rad.

U slučaju kad je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovima.

Član 19

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža;

- do 10 godina 0,50%

- od 10 do 20 godina 0,75%

- preko 20 godina 1,00%

NAKNADE ZARADA 2.

Član 20

Zaposlenom pripada naknada zarade za odsustvovanje sa rada u visini i u slučajevima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom.

Član 21

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 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 odazivanja na poziv državnih organa;
- 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 privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim u slučajevima predviđenim zakonom u kojima se ova naknada isplaćuje u visini od 100% od osnova za naknadu.

IV DRUGA PRIMANJA

Član 22

Poslodavac zaposlenom može isplatiti naknadu za zimnicu u visini do 3 obračunske vrijednosti koeficijenta kod poslodavca.

Član 23

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u skladu sa aktom Vlade Crne Gore.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac koji je u većinskom vlasništvu lokalne samouprave, a ostvaruje dobit u poslovanju i uredno izmiruje sve svoje obaveze, isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od deset minimalnih neto zarada na nivou države, odnosno kod poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog.

Član 24

Poslodavac isplaćuje otpremninu zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u skladu sa aktom Vlade Crne Gore.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac koji je u većinskom vlasništvu lokalne samouprave, a ostvaruje dobit u poslovanju i uredno izmiruje sve svoje obaveze, isplaćuje otpremninu zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u iznosu od 14 bruto zarada zaposlenog ili 14 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, u zavisnosti od toga šta je povoljnije za zaposlenog.

Član 25

- brisan -

Član 26

Poslodavac zaposlenom povodom neprekidnog rada kod tog poslodavca isplaćuje jubilarnu nagradu u iznosu:

- dvije obračunske vrijednosti koeficijenta - za 10 godina rada;
- četiri obračunske vrijednosti koeficijenta - za 20 godina rada;
- šest obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 30 godina rada;
- osam obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 40 godina rada.

Poslodavac zaposlenom može dodijeliti nagradu za posebno angažovanje i rezultate rada u iznosu do dvije obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 27

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice - do visine izdataka za ove namjene, a najviše do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;

- smrti zaposlenog - u visini najmanje četiri minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;

- smrti člana uže porodice - u visini najmanje dvije minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatra se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioци.

Za ostvarivanje prava na naknadu iz stava 1 ovog člana zaposleni je dužan da poslodavcu priloži odgovarajuće dokaze, osim ako je razlog opštepoznat.

V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 28

- brisan -

Član 29

- brisan -

VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 30

Postupak za utvrđivanje povrede radnih obaveza zaposlenih i direktora sprovodi se u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 31

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrdiće se povrede radnih obaveza za koje se, pored zakonom utvrđenih, može izreći novčana kazna, odnosno za koje zaloslenom može da prestane radni odnos.

VII ZAŠTITA NA RADU

Član 32

Zaštita na radu sprovodi se i obezbjeđuje u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

VIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 33

Poslodavac sindikalnoj organizaciji obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Ako postoji više reprezentativnih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje se u skladu sa posebnim zakonom.

Član 34

Ugovorne strane su saglasne da se sindikalnoj organizaciji obezbijede najmanje sljedeći uslovi za rad i djelovanje:

- pravo na učešće na lokalnom nivou, nivou Crne Gore i u međunarodnim sindikalnim aktivnostima;
- pravo na nepovredivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pravo na zaštitu sindikalnih fondova i sindikalne imovine od intervencija javnih vlasti;
- pravo na pristup medijima;
- pravo na dobrovoljno pristupanje postupku mirnog rješavanja radnih sporova;
- pravo zaposlenih na obrazovanje i osposobljavanje.

Član 35

Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove.

Poslodavac razmatra mišljenja i predloge sindikalne organizacije prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a naročito u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usled tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.

Poslodavac zajedno sa reprezentativnim sindikatom kod tog poslodavca, odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca zajednički vrše analitičku procjenu radnih mjesta prilikom izrade akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, na osnovu čega određuju koeficijente složenosti za svakom radno mjesto u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima.

Član 36

Poslodavac može, na zahtjev sindikalne organizacije, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog predstavnika s tim što zarade, naknade zarada i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Poslodavac i sindikalna organizacija međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže uređuju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

Član 37

Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, a koja se namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Član 38

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikalne organizacije od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući račun sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član, u skladu sa odlukom te organizacije.

IX ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 39

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

Član 40

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora. Odbor iz stava 2 ovog člana čine po dva člana svake ugovorne strane.

X ZAVRŠNE ODREDBE

Član 41

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj kolektivni ugovor može prestati sporazumom potpisnika ili otkazom.

U slučaju otkaza kolektivni ugovor se primjenjuje najduže 6 mjeseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana, od dana podnošenja otkaza.

Po isteku roka iz stava 3 ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi ako se potpisnici kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumiju.

Član 42

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 43

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 2 mjeseca od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 44

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za stambeno komunalnu djelatnost ("Službeni list RCG", broj 3/2005 od 24.01.2005. godine).

Član 45

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je 27. decembra 2011. godine.