

Na osnovu čl. 149, Stav 2, i čl. 150. stav 2, alineja 1, Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", broj 49/08) i člana 81b Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore", broj 65/10), Samostalni sindikat radnika turizma i ugostiteljstva Crne Gore i Unija poslodavaca Crne Gore, zaključuju

Kolektivni ugovor za djelatnost turizma i ugostiteljstva Crne Gore

Ugovor je objavljen u "Službenom listu CG", br. 29/2011 od 17.6.2011. godine.

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze zaposlenog i poslodavca iz oblasti rada, kao i međusobni odnosi učesnika Kolektivnog ugovora, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u Republici Crnoj Gori, koji obavljaju djelatnost turizma i ugostiteljstva.

Član 3

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se razraditi u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, opštem aktu 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 koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

II PRAVA ZAPOSLENIH

1. Radno vrijeme

Član 4

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

Član 5

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca.

2. Godišnji odmor

Član 6

Dužina godišnjeg odmora određuje se na osnovu kriterijuma utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom i na osnovu doprinosa u radu, odnosno složenosti poslova, uslova rada i drugih kriterijuma utvrđeni kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Plan korišćenja godišnjih odmora regulisaće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Osim uslova predviđenih Opštim kolektivnim ugovorom godišnji odmor se uvećava na osnovicu (20) radnih dana:

a) prema dužini radnog staža:

- od 1 - 10 godina 2 radna dana
- od 10 - 20 godina 3 radna dana
- preko 20 godina 4 radna dana

b) prema zdravstvenom stanju:

- invalidu rada 3 radna dana
- roditelju sa djetetom koje ima psihofizičke smetnje - 5 radnih dana

c) prema uslovima rada:

- rad u teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima - 2 radna dana

d) doprinos na radu: - 2 radna dana

3. Odsustvovanje sa rada

Član 7

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

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme osposobljavanja u toku rada, prema programu osposobljavanja za rad na odgovarajućem radnom mjestu ili za vrijeme sindikalnog i drugog obrazovanja, na način i po postupku utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca. izmjeniti

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 8

Zarada zaposlenog sastoji se od: zarade za obavljeni rad i vremena provedenog na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade i drugih osnova predviđenih opštim kolektivnim ugovorom.

Član 9

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenata grupe poslova iz člana 13 ovog ugovora.

Član 9b

Startni dio zarade zaposlenog ne može biti niži od 75% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 10

Obračunska vrijednost koeficijenta kod poslodavca utvrđuje se na osnovu elemenata za utvrđivanje obračunske vrijednosti koeficijenta kod poslodavca i iznosa obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

Elementi za utvrđivanje obračunske vrijednosti koeficijenta, kod poslodavca su:

- ostvarene usluge, odnosno promet,
- broj zaposlenih koji su u posljednja tri mjeseca primali zarade,
- dinamika prihoda i rashoda kod poslodavca u mjesecu u kojem se vrši isplata zarada,
- prosječnog nivoa zarada i
- kretanje troškova života.

Član 11

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

Član 12

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se grupe poslova i radna mjesta sa koeficijentima za utvrđivanje osnovne zarade i to:

Grupa	Poslovi - radno mjesto poslova	Koeficijent
I	<ul style="list-style-type: none">- lift boj -nosač prtljaga- garderober- radnik na bazenu- spoljni momak- radnik u ofisu- personalni portir- pomoćni radnik- transportni radnik- mornar II- vratar- pomoćni kuhinjski radnik- radnik na plaži -kurir- čuvar reda- skelar- splavar-žičničar- mornar- higijeničar- noćni čuvar- pomoćni točioc pića- pomoćni kuvar- pralja veša - peglarka- pralja suđa- sobarica- portir- prodavac robe svakodnevne potrošnje	1,00 -1,70

	- servir	
II		1,70 - 2,00
	<ul style="list-style-type: none"> - disk-džokej - pomoćni mesar, tranžer - kasir - krojač - skladištar - magacioner - ekonom - kurir - nabavljač - baštovan - daktilograf - informator - pomoćni poslastičar - pomoćni konobar - kuvar pripreme doručka - točioc pića - noćni portir - operater - telefonista - bibliotekar - aranžer 	
III		2,00 - 2,40
	<ul style="list-style-type: none"> - kuvar u manjem objektu - frizer - kozmetičar - pedikir - saradnik u wellness-u - roštiljdžija- mesar-tranžer - vozač putničkog automobila - vozač glisera - dispečer u pomorskom saobraćaju - burekdžija - pekar - mesar - tranžer - radnici tehničke službe - vozač minibusa i autobusa - administrator - dispečer u agenciji - šef vešeraja - motorista na brodu - nadzornik kupališta, parkova i plaža - dizajner - recepcioner manjeg objekta - samostalni točioc pića - roštiljdžija - šalterski radnik u agenciji - šalterski radnik autobuske stanice - otpravnik autobusa - nadzornica soba - knjigovođa - likvidator - blagajnik 	

	- spasilac	
IV		2,40 - 2,70
	<ul style="list-style-type: none"> - kuvar - konobar - poslastičar - barmen - šef smjene (kuhinja malog objekta) - brodovođa - glavni knjigovođa-glavni likvidator - rukovodilac pomorskog saobraćaja - poslovni sekretar - recepcioner - concierge - animator - nadzornica javnih prostora - interni kontrolor - referent za prodaju i rezervacije smještaja - referent za prodaju turističkih putovanja - referent za prodaju avio karata - šef transportne službe 	
V		2,70 - 3,00
	<ul style="list-style-type: none"> - vodeći poslastičar u hotelu-sef poslastičare - vođa smjene - vođa smjene - odjela u kuhinji - kuvar specijalista - šef restorana - šef barova - poslovođa tehničke službe - vodič - domaćica hotela 	
VI		3,00 - 3,30
	<ul style="list-style-type: none"> - šef servisa - šef turističke agencije - šef tehničke službe - rukovodilac manjeg objekta - rukovodilac manje radne jedinice - upravnik skijališta - samostalni referent (razvoja, invest. i dr.) - samostalni referent za događaje i konferencije - samostalni referent za odnose sa gostima - samostalni referent za ljudske resurse (kadrovske poslove) - samostalni referent za odnose sa javnošću - samostalni referent za prodaju i marketing - samostalni referent za poslove nabavke 	
VII		3,30 - 3,90

-
- organizator putovanja
 - šef računovodstva
 - šef pravne službe
 - šef recepcije
 - šef službe prodaje i marketinga
 - šef za događaje i konferencije
 - šef za ljudske resurse (kadrovske poslove)
 - šef za odnose sa javnošću
 - šef službe nabavke
 - šef kuhinje
 - šef službe/sektora hrane i pića
 - pomoćnik direktora hotela
-

VIII

3,90 - 6,00

- zamjenik direktora
- pomoćnik direktora
- direktori sektora u većim kompanijama
- direktor hotela

Član 13

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se koeficijenti složenosti za sva radna mjesta na osnovu složenosti poslova tipičnog i drugog radnog mjesta, s tim da koeficijenti svakog radnog mjesta kod poslodavca ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz člana 13 ovog kolektivnog ugovora.

Član 14

Elementi za utvrđivanje koeficijenta radnog mjesta su: potrebna stručna sprema, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Član 15

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

Član 16

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da zaposlenim čiji je rad od posebnog značaja za poslodavca, izvršni direktor sam utvrđuje zarade, shodno obavezama i ovlašćenjima iz posebnog ugovora zaključeno sa Odborom direktora.

Član 17

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa važećim normativima - standardima, planovima ili programima, poslodavac može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenog u iznosu od 5% do 20% na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou, uz potrebnu dokumentaciju.

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

Član 18

Zarada zaposlenog bez startnog dijela uvećava se po času:

- za rad noću između 22 časa i 6 časova narednog dana) 40%
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika 150%
- za prekovremeni rad 40%
- za rad sa prekidom dužim od jednog časa 10%.

Ostvarenje uvećanih zarada iz stava 1. ovog člana predmet je posebne kontrole o čemu se svakomjesečno sačinjava posebni izvještaj od strane ekonomsko-finansijskog sektora i dostavlja Sindikatu i izvršnom direktoru.

Član 19

Zarada zaposlenog bez startnog dijela 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 20

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom.

IV DRUGA PRIMANJA

Član 21

Poslodavac može zaposlenima isplatiti zimnicu u visini od 3 obračunske vrijednosti koeficijenta umanjene za iznos poreza i doprinosa.

Posebnom odlukom izvršnog direktora utvrđuje se pravo, način i uslovi isplate zimnice.

Član 22

Poslodavac isplaćuje zaposlenim otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje 8 obračunskih vrijednosti koeficijenta. 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 23

Zaposlenom se može isplatiti jubilara nagrada za 10, 20 i 30 godina rada kod istog poslodavca i to:

- za 10 godina rada u iznosu od 1 najniže zarade kod poslodavca,
- za 20 godina rada u iznosu od 2 najniže zarade kod poslodavca,
- za 30 godina rada u iznosu od 3 najniže zarade kod poslodavca.

Isplata jubilarne nagrade vrši se ispunjavanjem uslova na bazi podataka iz personalne evidencije i predloga Sindikata društva.

Član 24

Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici se obezbjeđuje pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- pomoći porodici u slučaju smrti zaposlenog do 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- smrti člana uže porodice do 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove porodice sprovodi izvršni direktor preduzeća, u saradnji sa predsjednikom Sindikata.

V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 25

Poslodavac zaposlenim 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, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu visoke kategorije priznaju u cjelini prema priloženom računu. (hotel de luxe).

2. Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.

3. Naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi svoj putnički automobil u službene svrhe.

4. briše se, prelazi u startni dio zarade.

5. Naknada troškova prevoza na posao i sa posla pripada zaposlenim u visini cijene prevoza javnog, gradskog i prigradskog saobraćaja.

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.

VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 27

Postupak za utvrđivanje povrede radnih obaveza zaposlenih i direktora, odnosno izvršnog direktora provodi se u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 28

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrdiće se povrede radnih obaveza, za koje se, pored zakonom utvrđenih, može izreći novčana kazna ili prestanak radnog odnosa, odnosno raskid ugovora o radu.

VII ZAŠTITA NA RADU

Član 29

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

VIII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 30

Pored slučajeva utvrđenim zakonom ne mogu se proglasiti viškom zaposleni sa preko 30 godina radnog staža, odnosno zaposlena sa preko 25 godina radnog staža ukoliko nijesu stekli pravo na penziju po bilo kom zakonskom osnovu.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu utvrdiće se druge mjere za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, pored mjera predviđenih zakonom.

IX USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 31

Na zahtjev Sindikata u kompanijama koje zapošljavaju više od 300, poslodavac može obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog povjerenika, s tim što zarade, naknade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Poslodavac je dužan da Sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite prava i interesi zaposlenih.

Poslodavac Sindikatu uručuje pozive sa materijalima radi prisustvovanja predstavnika Sindikata sjednicama menadžerskog odbora i Odbora direktora na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi.

Član Predsjedništva sindikata i predstavnik zaposlenih za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i 6 mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca, ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj i ukoliko postupa u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

X ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 32

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

Član 33

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 Opšteg kolektivnog ugovora.

XI ZAVRŠNE ODREDBE

Član 34

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 35

Ovaj kolektivni ugovor može prestati sporazumom potpisnika, ili otkazom.

U slučaju otkaza strane potpisnice saglasne su da rješavanje spora povjere Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova.

Član 36

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

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

Član 37

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasioće se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 2 (dva) mjeseca od dana stupanja na snagu Granskog kolektivnog ugovora.

Član 38

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za djelatnost turizma i ugostiteljstva Crne Gore ("Službeni list RCG", broj 33/04 od 20.05.2004. i 64/07 od 22.10.2007.).

Član 39

Ovaj kolektivni ugovor biće objavljen u "Službenom listu Crne Gore".

Član 40

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 10. maja 2011. godine.

Unija poslodavaca Crne Gore Samostalni sindikat radnika turizma i Ugošteljstva

Predrag Mitrović
Predsjednik

Čeda Minić
Predsjednik