

На основу члана 150 став 2 тачка 5 Закона о раду ("Службени лист ЦГ", бр. 49/08, 59/11, 66/12 и 31/14) и члана 3 Општег колективног уговора ("Службени лист ЦГ", број 14/14), Репрезентативни синдикат управе и правосуђа Црне Горе и Влада Црне Горе закључују

# Грански колективни уговор за област управе и правосуђа

*Грански колективни уговор је објављен у  
"Службеном листу ЦГ", бр. 18/2015 од  
20.4.2015. године, а ступио је на снагу  
28.4.2015.*

## I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 1

Гранским колективним уговором за област управе и правосуђа (у даљем тексту: Уговор), Репрезентативни синдикат управе и правосуђа Црне Горе (у даљем тексту: Синдикат) и Влада Црне Горе (у даљем тексту: послодавац) уређују се, у складу са Законом о државним службеницима и намјештеницима, Законом о зарадама државних службеника и намјештеника, Законом о раду и Општим колективним уговором, права и обавезе из радног односа државних службеника и намјештеника, права и обавезе послодавца према запосленом, као и међусобна права и обавезе уговорних страна.

Права и дужности послодавца, сагласно закону, у име државе Црне Горе врши старјешина државног органа, ако законом или другим прописом није друкчије одређено.

Запослени у смислу овог Уговора су државни службеници и намјештеници запослени у министарству, органу управе, служби Предсједника Црне Горе, Скупштини Црне Горе, Влади Црне Горе, Уставном суду Црне Горе, судству, државном тужилаштву, прекршајном органу, службама локалне самоуправе и органима локалне управе (у даљем тексту: државни орган).

Овај Уговор се примјењује и на запослене у Фонду пензијског и инвалидског осигурања Црне Горе, Фонду за здравствено осигурање Црне Горе, Заводу за запошљавање Црне Горе, Фонду рада и Агенцији за мирно рјешавање радних спорова.

## **Члан 2**

Актом старјешине државног органа не може се утврдити мањи обим права запослених од права која су утврђена овим Уговором.

## **Члан 3**

На права и обавезе која нијесу уређена овим Уговором примјењују се одредбе закона и Општег колективног уговора.

# **II. РАДНИ ОДНОСИ**

## **1. Заснивање радног односа**

### **Члан 4**

Радни однос заснива се у складу са законом.

## **2. Распоређивање запосленог**

### **Члан 5**

Запослени се распоређује на радно мјесто у складу са законом.

# **III. ОДМОР И ОДСУСТВА**

## **Члан 6**

Запослени има право на одмор у току рада: дневни, недељни и годишњи одмор у складу са законом, Општим колективним уговором и овим Уговором.

## **1. Годишњи одмор**

### **Члан 7**

Дужина трајања годишњег одмора, сагласно закону, одређује се према дужини радног стажа, и то:

- од једне до три године - 20 радних дана;
- од три до седам година - 21 радни дан;
- од седам до десет година - 22 радна дана;
- од десет до 15 година - 23 радна дана;
- од 15 до 20 година - 24 радна дана;
- од 20 до 30 година - 26 радних дана;

- преко 30 година - 28 радних дана.

Поред минимума утврђеног у ставу 1 овог члана, годишњи одмор се увећава:

1) према дужини радног стажа:

- од пет до 15 година - један радни дан;

- од 15 до 25 година - два радна дана;

- од 25 до 35 година - три радна дана;

- преко 35 година - пет радних дана;

2) према здравственом стању:

- запосленом са инвалидитетом или запосленом родитељу дјетета које има сметње у развоју - три радна дана;

3) самохраном родитељу дјетета до 15 година живота - два радна дана.

Дужина трајања годишњег одмора по свим основама не може бити дужа од 33 радна дана.

## **2. Плаћено одсуство**

### **Члан 8**

Запослени има право да одсуствује са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство), у току календарске године у случају:

1) склапања брака - пет радних дана;

2) рођења дјетета - три радна дана;

3) порођаја члана уже породице - један радни дан;

4) селидбе - три радна дана;

5) полагања стручног испита - пет радних дана;

6) полагања правосудног испита - пет радних дана;

7) смрти сродника, изван уже породице, закључно са трећим степеном крвног сродства, односно са другим степеном тазбинског сродства - два радна дана;

8) тешке болести члана уже породице - седам радних дана;

9) његе дјетета које има сметње у развоју - три радна дана;

10) заштите и отклањања посљедица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - три радна дана;

11) коришћења превенције радне инвалидности и рекреативног одмора у организацији Синдиката - пет радних дана;

12) добровољног давања крви - два радна дана;

13) добровољног давања ткива и органа - према љекарској документацији;

14) учествовања у синдикалним културним, спортским или другим јавним манифестацијама од националног и међународног значаја - два радна дана.

Плаћено одсуство може се користити искључиво у вријеме када се предвиђени случај догодио.

Плаћено одсуство у случајевима из става 1 тач. 1, 4, 5, 6 и 14 овог члана остварује се на основу писаног захтјева запосленог старјешини државног органа, а у случајевима из тач. 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 и 13 овог члана запослени у року од осам радних дана, од дана престанка коришћења плаћеног одсуства, подноси доказ о оправданости одсуства са рада, осим ако је разлог те одсутности општепознат.

### **3. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 9**

Запослени има право на неплаћено одсуство са рада у трајању до 30 радних дана у календарској години у случају:

- 1) лијечења и његе члана уже породице усљед теже болести;
- 2) лијечења о сопственом трошку;
- 3) учествовања у културним, спортским или другим јавним манифестацијама;
- 4) израде магистарског рада;
- 5) израде докторске дисертације или вршења другог научноистраживачког рада;
- 6) правосудног испита.

Старјешина државног органа може, на захтјев запосленог, да омогући одсуство дуже од 30 радних дана, ако то не ремети процес рада.

Одредбе члана 8 ст. 2 и 3 овог Уговора, сходно се примјењују и код остваривања права на неплаћено одсуство.

## **III ЗАШТИТА НА РАДУ**

#### **Члан 10**

Старјешина државног органа је дужан да запосленом обезбиједи заштиту на раду, у складу са законом.

У случајевима када старјешина државног органа има обавезу да изради извјештај о спроведеним мјерама заштите на раду, исти је дужан да достави Синдикату.

#### **Члан 11**

Старјешина државног органа обезбјеђује колективно осигурање свих запослених од посљедица несрећног случаја на раду и ван рада (незгоде) и ризика смрти усљед болести (природна смрт) код надлежне организације за осигурање у Црној Гори.

## **IV. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 12**

Зарада приправника се утврђује у висини која не може бити мања од 80% основне зараде за радно мјесто за које се самостално оспособљава.

### **1. Увећање зараде**

#### **Члан 13**

Зарада запосленог увећава се за сваку започету годину радног стажа, и то:

- до 10 година - 0,50%;
- од 10 до 20 година - 0,75%;
- преко 20 година - 1,0%.

#### **Члан 14**

Зарада запосленог увећава се по часу:

- за рад ноћу (између 22 сата и 6 сати наредног дана) - 40%;
- за рад на дане државних и вјерских празника - 150%;
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - 40%.

#### **Члан 15**

Зарада се исплаћује запосленом једном мјесечно за претходни мјесец.

Старјешина државног органа је дужан да, на захтјев запосленог, обезбиједи уплату обуставе дијела зараде (кредита, синдикалне чланарине, алиментације) преко надлежне службе.

### **2. Накнада зараде**

#### **Члан 16**

Старјешина државног органа је дужан да обезбиједи запосленом накнаду зараде за вријеме одсуствовања са рада у висини од 100% његове зараде по часу, као да је на раду, у случају:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) државних и вјерских празника, у складу са законом;
- 3) плаћеног одсуства, у складу са одредбама овог Уговора;
- 4) стручног усавршавања и оспособљавања за потребе процеса рада;
- 5) присуствовања сједницама органа Синдиката, државних и других органа у својству члана истих, односно по њиховом позиву;
- 6) коришћења права на рехабилитацију и рекреацију;
- 7) за вријеме одбијања да ради када нијесу спроведене прописане мјере заштите на раду.

### **Члан 17**

Запосленом припада накнада зараде за вријеме спријечености за рад (боловања) у висини 90% од основа за накнаду утврђену законом, осим за случајеве предвиђене законом у којима се основ за накнаду за вријеме спријечености за рад исплаћује у висини од 100%.

### **Члан 18**

Старјешина државног органа приликом исплате зараде, односно накнаде зараде, сваком запосленом даје писани обрачун који садржи:

- 1) мјесечну зараду запосленог;
- 2) увећање зараде по врстама;
- 3) накнаду зараде по врстама;
- 4) износ пореза на зараду и накнаду зараде,
- 5) износ плаћених доприноса по врстама;
- 6) нето зараду;
- 7) обуставе од нето зараде по врстама;
- 8) нето зараду за исплату.

Запослени сам бира и одлучује преко које банке ће му се исплаћивати зарада.

## **3. Друга примања**

### **Члан 19**

Старјешина државног органа може запосленом поводом непрекидног рада у том органу исплатити јубиларну награду у износу:

- за 10 година рада 120% обрачунске вриједности коефицијента;
- за 20 година рада 240% обрачунске вриједности коефицијента;
- за 30 година рада 360% обрачунске вриједности коефицијента;
- за 40 година рада 480% обрачунске вриједности коефицијента.

## **Члан 20**

Старјешина државног органа може запосленом обезбиједити зимницу у висини двије обрачунске вриједности коефицијента, о чему старјешина државног органа и Синдикат закључују посебан споразум.

## **Члан 21**

Права из чл. 19 и 20 овог Уговора могу се остварити ако су обезбијеђена финансијска средства.

Потврду о обезбијеђеним финансијским средствима из става 1 овог члана, издаје орган државне управе надлежан за послове буџета (у даљем тексту: Министарство).

## **Члан 22**

Старјешина државног органа исплаћује запосленом отпремнину приликом одласка у пензију у висини од најмање девет обрачунских вриједности коефицијента.

## **Члан 23**

Старјешина државног органа запосленом, односно његовој ужој породици обезбјеђује помоћ у случају:

- 1) смрти запосленог у висини од 15 обрачунских вриједности коефицијента;
- 2) смрти члана уже породице у висини од девет обрачунских вриједности коефицијента;
- 3) набавке ортопедских, очних, ушних и других помагала за запосленог или члана његове уже породице у износу до 11 обрачунских вриједности коефицијента уколико средства за њихову набавку нијесу обезбијеђена од стране Фонда за здравствено осигурање Црне Горе.

Под ужом породицом, у смислу овог Уговора, сматрају се брачни друг, дјеца (брачна, ванбрачна, усвојена и пасторчад), родитељи, усвојилац, старатељ, брат и сестра.

## **Члан 24**

Запосленом, односно његовој ужој породици старјешина државног органа може исплатити једнократну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести, набавке љекова, здравствене рехабилитације запосленог или члана његове уже породице у износу до 11 обрачунских вриједности коефицијента;

2) отклањања посљедица елементарних непогода до десет обрачунских вриједности коефицијента.

Потврду о обезбијеђеним финансијским средствима из става 1 овог члана, издаје Министарство.

## V. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 25

У поступку остваривања права из рада и по основу рада запослени има право на заштиту од стране Синдиката.

На захтјев Синдиката, старјешина државног органа је дужан да се изјасни о начину остваривања права из става 1 овог члана.

### Члан 26

У циљу рјешавања стамбених потреба запослених, старјешина државног органа ће на жиро-рачун посебног фонда Синдиката уплатити износ који ће уговорне стране уредити посебним споразумом, уколико су та средства планирана капиталним буџетом.

### Члан 27

Старјешина државног органа ће, на жиро-рачун посебног фонда Синдиката, приликом исплате зарада уплаћивати износ од најмање 0,2% на обрачунате бруто зараде запослених који су чланови синдиката, који се користи за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

### Члан 28

Запосленом који је проглашен технолошким вишком припада право на отпремнину у висини од 12 бруто зарада запосленог или 12 просјечних бруто зарада у Црној Гори, уколико је то повољније за запосленог.

Запослени из става 1 овог члана нема право на запослење у периоду од пет година, у потрошачким јединицама које се финансирају из Буџета Црне Горе.

Запосленом лицу са инвалидитетом припада отпремнина у складу са Законом о раду.

## VI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА



## **Члан 29**

Старјешина државног органа Синдикату обезбјеђује услове за ефикасно обављање синдикалних активности којима се штите интереси и права запослених.

## **Члан 30**

За вршење синдикалних активности старјешина државног органа обезбјеђује најмање сљедеће услове:

- слободу синдикалног организовања и дјеловања без претходног одобрења;
- одговарајућу канцеларију у службеним просторијама и коришћење сале за одржавање састанака - сходно могућностима старјешине државног органа;
- уредно достављање синдикалне поште;
- административно-техничку помоћ (дактилографске услуге, умножавање материјала, слање позива, обавјештавање и сл.);
- употребу телефона, факса и других техничких средстава комуницирања у мјери нужној за остваривање функције Синдиката;
- могућност коришћења, по потреби, у разумној мјери службеног возила старјешине државног органа;
- истицање позива, одлука, рјешења и информација са потписом и печатом Синдиката на огласним таблама у службеним просторијама;
- право Синдиката на приступ медијима;
- право на учешће у државним и међународним синдикалним активностима.

## **Члан 31**

Старјешина државног органа ће током припреме и израде прописа којима регулише радно-правни статус запослених обезбиједити учешће Синдиката.

## **Члан 32**

Старјешина државног органа разматра мишљења и предлоге Синдиката прије доношења одлуке од битног значаја за професионалне и економске интересе запослених.

Старјешина државног органа заједно са Синдикатом преговара о социјалним питањима која се односе на стандард запослених и стамбену проблематику.

Старјешина државног органа Синдикату уручује позиве са материјалима, ради присуствовања сједницама одговарајућих органа односно тијела на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтјеви.

### **Члан 33**

Старјешина државног органа обезбјеђује да се средства од зарада, односно накнада зарада обустављених за синдикалну чланарину запослених који су чланови Синдиката уплаћују на рачун Синдиката, у складу са актима Синдиката.

Старјешина државног органа је дужан да два пута годишње на захтјев Синдиката достави ажурирани списак запослених - чланова тог Синдиката којима је, сходно одлуци из става 1 овог члана, извршио обуставу синдикалне чланарине.

### **Члан 34**

Представник Синдиката за вријеме обављања синдикалних активности и шест мјесеци након престанка обављања синдикалних активности, не може бити позван на одговорност у вези са обављањем синдикалних активности, проглашен као запослени за чијим радом је престала потреба, распоређен на друго радно мјесто код истог или другог државног органа или на други начин доведен у неповољнији положај, уколико поступа у складу са законом или Уговором.

Старјешина државног органа не може ставити у повољнији или неповољнији положај запосленог због чланства у Синдикату или његових синдикалних активности.

## **1. Рјешавање индивидуалних и колективних радних спорова**

### **Члан 35**

Поступак рјешавања индивидуалних радних спорова који настају у остваривању права запосленог из рада и по основу рада, као и колективних радних спорова који настају у поступку закључивања, примјене, измјене и допуне колективног уговора и остваривања права на синдикално организовање, повјеравају се миритељу, односно арбитру, у складу са законом којим се уређује мирно рјешавање радних спорова.

## **2. Поступак колективног преговарања и закључивања Уговора**

### **Члан 36**

Измјене и допуне овог Уговора може покренути свака од уговорних страна.

### **Члан 37**

Страна која је покренула колективно преговарање и закључивање, односно измјене и допуне Уговора утврђује предлог и доставља га другој уговорној страни.

Друга уговорна страна је дужна да се о предлогу из става 1 овог члана писмено изјасни у року од 30 дана од дана достављања тог предлога.

Уколико се у року од три мјесеца од почетка преговора не постигне споразум, уговорне стране су сагласне да рјешење спорних питања повјере Агенцији за мимо рјешавање радних спорова, у складу са законом.

## **3. Закључивање и спровођење Уговора**

### **Члан 38**

Овај Уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту прихвате и потпишу обије уговорне стране.

### **Члан 39**

Уговорне стране образују Одбор за праћење, примјену и тумачење овог Уговора (у даљем тексту: Одбор) од по два представника сваке уговорне стране.

Одбор ће се образовати у року од 30 дана од дана закључивања овог Уговора.

Одбор даје тумачења и мишљење у вези са примјеном овог Уговора.

Ближи начин рада Одбора утврђује се пословником о раду.

Одбор по потреби, а најмање једном годишње, информише потписнике о примјени овог Уговора.

Чланови Одбора имају право на накнаду, у складу са посебном одлуком потписника овог Уговора.

## **VII. ПРЕЛАЗНА И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 40**

Овај Уговор закључује се на неодређено вријеме.

## **Члан 41**

Колективни уговори код послодавца усагласиће се са овим уговором у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог Уговора.

## **Члан 42**

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Црне Горе".

Овај уговор закључен је дана 02.04.2015. године.

Број: 408-11  
Подгорица, 2. априла 2015. године

Број: 03-2175/1  
Подгорица, 2. априла 2015.  
године

**Репрезентативни синдикат управе и правосуђа  
Црне Горе**

Предсједник,  
Душко Зарубица, с.р.

**Влада Црне Горе  
Министарство финансија**

Министар,  
др Радоје Жугић, с.р.