

Granski kolektivni ugovor za djelatnost metalurgije, metaloprerađivačke industrije i proizvodnje mašina, uređaja i saobraćajnih sredstava

Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 54/2004. Vidi: Odluku US RCG, U br. 85/04 - 12/2005-6. Vidi: Odluku US RCG, U. br. 143/04 i 10/05 - 41/2005-9.

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 i Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u Republici Crnoj Gori koji obavljaju djelatnost crne metalurgije, proizvodnje rude obojenih metala, proizvodnje obojenih metala, prerade obojenih metala, metaloprerađivačke djelatnosti, mašinogradnje, proizvodnje saobraćajnih sredstava, brodogradnje, proizvodnje električnih mašina i aparata i druge djelatnosti koje su povezane u reprocjelinu, sa naznačenim granama kao osnovnim.

Prava i obaveze zaposlenog koje poslodavac upućuje na rad u inostranstvo urediće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom.

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 koji su utvrđeni granskim kolektivnim ugovorom.

II PRAVA ZAPOSLENIH

1. Raspoređivanje zaposlenih

Član 4

Zaposleni se može privremeno rasporediti na rad čije obavljanje zahtijeva niži stepen stručne sprema od one koju on ima, bez njegove saglasnosti, u slučajevima utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

2. Radno vrijeme

Član 5

Poslodavac koji radi u specifičnim uslovima urediće smjenski rad, dežurstvo zaposlenih, radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji, preraspodjelu radnog vremena i rad duži od punog radnog vremena, kolektivnim ugovorom kod poslodavca u skladu sa Zakonom.

Član 6

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

3. Godišnji odmor

Član 7

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

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

a) prema dužini radnog staža:

- od 1-15 godina 2 radna dana
- od 15-30 godina 3 radna dana
- preko 30 godina 4 radna dana
- b) prema zdravstvenom stanju:
 - invalidu rada 3 radna dana
 - roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja, 5 radnih dana.

4. Odsustvovanje sa rada

Član 8

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, za vrijeme sindikalnog obrazovanja, na način i po postupku utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca, kao i 4 radna dana, uz saglasnost poslodavca, za vrijeme organizovanja susreta zaposlenih iz djelatnosti iz člana 2 ovog ugovora.

Član 9

- prestao da važi -

+
[Odluku US RCG - 12/2005-6.](#)

Vidi:

Član 10

- prestao da važi -

+
[Odluku US RCG - 41/2005-9.](#)

Vidi:

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 11

Zarada zaposlenog sastoji se od: zarade za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade, po osnovu ostvarenih rezultata u radu i drugih osnova predviđenih Opštim i ovim kolektivnim ugovorom i naknade zarade.

Član 12

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i normalni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem najniže cijene rada i koeficijenata grupe poslova iz člana 15 ovog ugovora.

Član 13

Najniža cijena rada kod poslodavca utvrđuje se u postupku pregovaranja između sindikata i poslodavca i može biti veća najmanje za 30% od najniže cijene rada u Republici, utvrđene u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, saglasno odgovarajućem povećanju proizvodnje i rezultata poslovanja.

Član 14

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, najniža cijena rada se može utvrditi kao najniža satnica.

Član 15

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje cijene rada po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova i to:

Grupa poslova	Zahtjevi stručnosti	Koeficijent
I	Ne zahtijeva se stručnost (nekvalifikovani radnik)	1,00
II	Zahtijeva se stručna osposobljenost (I stepena)	1,20

III	Zahtijeva se stručna osposobljenost (II stepena)	1,60
IV	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od dvije do tri godine (III stepen)	1,95
V	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri ili više godina (IV stepen)	2,20
VI	Zahtijeva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu srednjeg obrazovanja visokokvalifikovani radnik (V stepen)	2,45
VII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VI stepen)	2,80
VIII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče fakultetskim, odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen)	3,30
IX	Zahtijeva se stručnost koja se stiče magistraturom ili ovoj ravnopravnoj specijalizaciji (VII-I stepen)	3,60
X	Zahtijeva se stručnost koja se stiče doktoratom nauka (VIII stepen)	4,00

Član 16

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se i utvrđuju koeficijenti složenosti za sva radna mjesta iz akta o sistematizaciji, s tim da tako utvrđeni koeficijenti ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz člana 15 ovog kolektivnog ugovora.

Član 17

Elementi za utvrđivanje cijene rada radnog mjesta su: potrebna stručna sprema, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i drugi elementi bitni za vrednovanje određenog posla, uređeni kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 18

Poslodavac je dužan razraditi kriterijume za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih.

Poslodavac je obavezan 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 stimulativnog dijela zarade koja mu po tom osnovu pripada.

Član 19

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

Član 20

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa važećim normativima - standardima, planovima ili programima, poslodavac može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenog 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 21

Svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima rada koji se smatraju težim od normalnih, utvrđuju se posebni elementi težine uslova rada, na osnovu kojih se povećavaju zarade zaposlenih.

Član 22

Zarada lica koje obavlja funkciju direktora, odnosno izvršnog direktora, utvrđuje se ugovorom o radu.

+
[Odluku US RCG - 12/2005-6.](#)

Vidi:

Član 23

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini koja ne može biti manja od 80% osnovne cijene rada odgovarajuće grupe poslova iz člana 15, odnosno člana 16 ovog ugovora.

Član 24

Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana) 50%
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika 50%
- za prekovremeni rad 40%
- za rad sa dvokratnim radnim vremenom 15%.

Poslodavac je dužan isplatiti zaposlenom 15% osnovne zarade zaposlenog po času, za svaki čas pripravnosti kod kuće.

Član 25

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 26

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

IV DRUGA PRIMANJA

Član 27

Poslodavac zaposlenom isplaćuje regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini tri najniže cijene rada.

Član 28

Poslodavac može zaposlenom isplatiti zimnicu u iznosu od tri najniže cijene rada.

Član 29

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje 10 najnižih cijena rada.

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 30

Povodom radnog jubileja poslodavca i zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada, zaposlenom se može dodijeliti nagrada.

Radnim jubilejom zaposlenog smatra se njegov rad kod poslodavca u trajanju od 10, 20, i 30 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 ekvivalentan vremenu provedenom na radu.

Član 31

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, poslodavac može isplatiti pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 20 najnižih cijena rada;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno do 40 najnižih cijena rada;
- otklanjanje posledica elementarnih nepogoda do 40 najnižih cijena rada;

- smrti člana uže porodice do 20 najnižih cijena rada.

U slučaju smrti zaposlenog, poslodavac njegovoj porodici isplaćuje pomoć u iznosu od 30 najnižih cijena rada.

Postupak ostvarivanja dodjele pomoći zaposlenom urediće se sporazumom između poslodavca i sindikata.

Za slučaj iz stava 2 ovog člana poslodavac obezbjeđuje pomoć samo jednom članu uže porodice.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se roditelji, bračni drug i djeca zaposlenog, ukoliko kolektivnim ugovorom kod poslodavca nije drugačije uređeno.

V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 32

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno, i to:

1. Dnevnici za službeno putovanje u zemlji u visini od 30% najniže cijene rada, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu "de luxe" kategorije priznaju u cjelini prema priloženom računu.

2. Dnevnici za službeno putovanje u inostranstvu 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 privatni automobil u službene svrhe.

4. Mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok) u visini 50% najniže cijene rada.

5. Troškove prevoza u lokalnom saobraćaju, što se bliže reguliše kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 33

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

a) cijela dnevnicu:

- za svaka 24 časa,
- za vrijeme, preko 12, a do 24 časa,

b) polovina dnevnice:

- za vrijeme preko 8, a do 12 časova.

Za dane kada je na službenom putu s pravom na dnevnicu, zaposleni nema pravo na naknadu za ishranu u toku rada.

Član 34

Za vrijeme rada izvan sjedišta preduzeća, odnosno izvan mjesta sjedišta dijela preduzeća, zaposleni ima pravo na terenski dodatak:

- ako na terenu nije organizovan smještaj i ishrana, zaposlenom pripada dnevno 20% najniže cijene rada;

- ukoliko je zaposlenom na terenu obezbijeđen samo smještaj, pripada mu 15% najniže cijene rada;

- ako je zaposlenom na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i omogućena ishrana putem organizovanja kuhinje, gdje troškove nabavke hrane po računima dobavljača snose zaposleni, dnevni iznos terenskog dodatka iznosi 10% od najniže cijene rada;

- ukoliko je zaposlenom na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i ishrana, ima pravo na terenski dodatak u visini od 6% najniže cijene rada.

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.

Član 35

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 36

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

Član 37

Povrede radnih obaveza zbog kojih poslodavac može izreći novčanu kaznu, odnosno za koje zaposlenom može da prestane radni odnos, ili poslodavac raskine ugovor o radu su, pored utvrđenih Zakonom i povrede radnih obaveza utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

VII ZAŠTITA NA RADU

Član 38

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

Poslodavac i sindikat osiguravaju zaposlene od posledica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usled bolesti kao i za potrebe hirurške intervencije, težih bolesti i posledica bolesti, kao i u drugim slučajevima, u iznosu koji utvrde sindikat i poslodavac.

VIII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 39

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

Prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, poslodavac je dužan da cijeni radni staž zaposlenog, kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog, stepen korišćenja fonda radnog vremena, radnu i tehnološku disciplinu i druge kriterijume u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 40

Zaposlenom koji je proglašen viškom zbog prestanka potrebe za njegovim radom, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava predviđenih programom iz člana 39 stav 1 ovog ugovora, poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini 6 prosječnih bruto zarada u Republici.

Zaradom, u smislu stava 2 ovog člana, smatra se prosječna zarada u Republici ostvarena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kome zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu.

IX USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 41

Poslodavac obezbjeđuje sindikatu najmanje sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sastanaka,
- kancelarijski prostor, telefon i druge tehničke uslove za rad,
- obračun i naplatu sindikalne članarine sindikata putem platnih lista,
- potreban broj plaćenih časova sindikalnog povjerenika za obavljanje njegove funkcije.

Ako postoji više registrovanih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca, ostvaruje ovlašćena sindikalna organizacija.

Član 42

Poslodavac kod kojeg je na radu više od 500 zaposlenih članova sindikata može, na zahtjev sindikata, obezbjeđiti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog povjerenika, s tim što zarade, naknade 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.

Posebnim sporazumom između direktora i predsjednika sindikalne organizacije utvrdiće se zarada zaposlenog koji profesionalno obavljaju poslove za potrebe sindikata.

Član 43

Predsjednik organizacije sindikata koji profesionalno obavlja tu funkciju i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i 6 mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti

ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog i kod drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupi u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 44

Kod poslodavca kod kojeg nije organizovan sindikat, prava i obaveze zaposlenih i poslodavca uređuju se ugovorom o radu u skladu sa Zakonom, Opštim i ovim kolektivnim ugovorom.

X IZDVAJANJE SREDSTAVA ZA STAMBENE POTREBE

Član 45

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

XI ARBITRAŽA

Član 46

Rješavanje spora koji nastane u postupku zaključivanja, primjene, dopuna i izmjena ovog kolektivnog ugovora, povjerava se arbitraži.

Član 47

Ugovorne strane obrazuju arbitražno vijeće od jednakog broja predstavnika strana potpisnica ovog kolektivnog ugovora i jednog neutralnog člana iz kategorije stručnjaka za oblast koja je predmet spora, a koji je istovremeno i predsjednik arbitražnog vijeća.

Član 48

Posebним aktom koji donosi arbitražno vijeće, bliže se uređuje način rada i odlučivanja arbitražnog vijeća.

Član 49

Sporazumom o iznošenju spora pred arbitražu, strane u sporu određuju pitanja koja iznose pred arbitražu.

Arbitraža može da odlučuje samo o pitanju koje su pred njom iznijele strane u sporu.

Član 50

Odluka arbitraže je konačna.

Arbitražna odluka ima snagu poravnjanja i obavezna je za potpisnike ovog kolektivnog ugovora.

XI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 51

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

Član 52

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 predstavnika svake ugovorne strane.

XII ZAVRŠNE ODREDBE

Član 53

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 šest 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 2 ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici Kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumiju.

Član 54

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora mogu zahtijevati njegove izmjene i dopune.

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

Član 55

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

Član 56

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi granski kolektivni ugovor ("Službeni list Republike Crne Gore", broj 38/96).

Član 57

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

Član 58

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 14. jula 2004. godine

OSNOVNI TEKST

Na osnovu člana 131 stav 2 Zakona o radu ("Službeni list Republike Crne Gore", broj 43/03) i člana 81 stav 1 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Republike Crne Gore", broj 1/04), Samostalni sindikat metalaca Crne Gore i Odbor Udruženja metalurgije, energetike, metaloprerađivačke industrije i mašinogradnje Privredne komore Crne Gore, zaključuju

Granski kolektivni ugovor za djelatnost metalurgije, metaloprerađivačke industrije i proizvodnje mašina, uređaja i saobraćajnih sredstava

Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 54/2004 od 9.8.2004. godine.

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 i Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u Republici Crnoj Gori koji obavljaju djelatnost crne metalurgije, proizvodnje rude obojenih metala, proizvodnje obojenih metala, prerade obojenih metala, metaloprerađivačke djelatnosti, mašinogradnje, proizvodnje saobraćajnih sredstava, brodogradnje, proizvodnje električnih mašina i aparata i druge djelatnosti koje su povezane u reprocjelinu, sa naznačenim granama kao osnovnim.

Prava i obaveze zaposlenog koje poslodavac upućuje na rad u inostranstvo urediće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom.

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 koji su utvrđeni granskim kolektivnim ugovorom.

II PRAVA ZAPOSLENIH

1. Raspoređivanje zaposlenih

Član 4

Zaposleni se može privremeno rasporediti na rad čije obavljanje zahtijeva niži stepen stručne spreme od one koju on ima, bez njegove saglasnosti, u slučajevima utvrđenim Zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

2. Radno vrijeme

Član 5

Poslodavac koji radi u specifičnim uslovima urediće smjenski rad, dežurstvo zaposlenih, radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji, preraspodjelu radnog vremena i rad duži od punog radnog vremena, kolektivnim ugovorom kod poslodavca u skladu sa Zakonom.

Član 6

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

3. Godišnji odmor

Član 7

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

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

a) prema dužini radnog staža:

- od 1-15 godina 2 radna dana
- od 15-30 godina 3 radna dana
- preko 30 godina 4 radna dana

b) prema zdravstvenom stanju:

- invalidu rada 3 radna dana
- roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja, 5 radnih dana.

4. Odsustvovanje sa rada

Član 8

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, za vrijeme sindikalnog obrazovanja, na način i po postupku utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca, kao i 4 radna dana, uz saglasnost poslodavca, za vrijeme organizovanja susreta zaposlenih iz djelatnosti iz člana 2 ovog ugovora.

Član 9

Poslodavac može zaposlenom odobriti ili ga uputiti na privremeno odsustvo sa rada u slučaju smanjenja obima posla, težeg kvara, remonta, nedostatka sirovina, nemogućnosti rasporeda na odgovarajuće radno mjesto i sl.

Privremeno odsustvo iz stava 1 ovog člana traje do prestanka okolnosti zbog kojih je uvedeno, a najduže 12 mjeseci.

Ukoliko se u roku iz stava 2 ovog člana ne promijene okolnosti zbog kojih je odobreno, odnosno zaposleni upućen na privremeno odsustvo, isto se, uz saglasnost zaposlenog, može produžiti na osnovu sporazuma poslodavca i zaposlenog, na vrijeme utvrđeno sporazumom.

Za vrijeme korišćenja privremenog odsustva poslodavac ne može zapošljavati nove radnike na ta radna mjesta.

Član 10

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme privremenog odsustva u iznosu od najmanje 60% osnovne zarade zaposlenog, s tim što ne može biti niža od garantovane zarade utvrđene u skladu sa Zakonom.

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 11

Zarada zaposlenog sastoji se od: zarade za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade, po osnovu ostvarenih rezultata u radu i drugih osnova predviđenih Opštim i ovim kolektivnim ugovorom i naknade zarade.

Član 12

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i normalni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem najniže cijene rada i koeficijenta grupe poslova iz člana 15 ovog ugovora.

Član 13

Najniža cijena rada kod poslodavca utvrđuje se u postupku pregovaranja između sindikata i poslodavca i može biti veća najmanje za 30% od najniže cijene rada u Republici, utvrđene u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom, saglasno odgovarajućem povećanju proizvodnje i rezultata poslovanja.

Član 14

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, najniža cijena rada se može utvrditi kao najniža satnica.

Član 15

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje cijene rada po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova i to:

Grupa poslova	Zahtjevi stručnosti	Koeficijent
I	Ne zahtijeva se stručnost (nekvalifikovani radnik)	1,00
II	Zahtijeva se stručna osposobljenost (I stepena)	1,20
III	Zahtijeva se stručna osposobljenost (II stepena)	1,60
IV	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od dvije do tri godine (III stepen)	1,95
V	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri ili više godina (IV stepen)	2,20
VI	Zahtijeva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu srednjeg obrazovanja visokokvalifikovani radnik (V stepen)	2,45
VII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VI stepen)	2,80
VIII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče fakultetskim, odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen)	3,30
IX	Zahtijeva se stručnost koja se stiče magistraturom ili ovoj ravnopravnoj specijalizaciji (VII-I stepen)	3,60
X	Zahtijeva se stručnost koja se stiče doktoratom nauka (VIII stepen)	4,00

Član 16

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se i utvrđuju koeficijenti složenosti za sva radna mjesta iz akta o sistematizaciji, s tim da tako utvrđeni koeficijenti ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz člana 15 ovog kolektivnog ugovora.

Član 17

Elementi za utvrđivanje cijene rada radnog mjesta su: potrebna stručna sprema, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i drugi elementi bitni za vrednovanje određenog posla, uređeni kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 18

Poslodavac je dužan razraditi kriterijume za utvrđivanje rezultata rada zaposlenih.

Poslodavac je obavezan 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 stimulativnog dijela zarade koja mu po tom osnovu pripada.

Član 19

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

Član 20

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa važećim normativima - standardima, planovima ili programima, poslodavac može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenog 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 21

Svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima rada koji se smatraju težim od normalnih, utvrđuju se posebni elementi težine uslova rada, na osnovu kojih se povećavaju zarade zaposlenih.

Član 22

Zarada lica koje obavlja funkciju direktora, odnosno izvršnog direktora, utvrđuje se ugovorom o radu.

Nadležni organ poslodavca može, u skladu sa posebnim ugovorom i ugovorom o radu utvrditi zaradu zaposlenih iz sastava menadžmenta i drugih zaposlenih, čiji rad je od posebnog značaja za poslodavca.

Član 23

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini koja ne može biti manja od 80% osnovne cijene rada odgovarajuće grupe poslova iz člana 15, odnosno člana 16 ovog ugovora.

Član 24

Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana) 50%
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika 50%
- za prekovremeni rad 40%
- za rad sa dvokratnim radnim vremenom 15%.

Poslodavac je dužan isplatiti zaposlenom 15% osnovne zarade zaposlenog po času, za svaki čas pripravnosti kod kuće.

Član 25

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 26

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

IV DRUGA PRIMANJA

Član 27

Poslodavac zaposlenom isplaćuje regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini tri najniže cijene rada.

Član 28

Poslodavac može zaposlenom isplatiti zimmnicu u iznosu od tri najniže cijene rada.

Član 29

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje 10 najnižih cijena rada.

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 30

Povodom radnog jubileja poslodavca i zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada, zaposlenom se može dodijeliti nagrada.

Radnim jubilejom zaposlenog smatra se njegov rad kod poslodavca u trajanju od 10, 20, i 30 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 ekvivalentan vremenu provedenom na radu.

Član 31

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, poslodavac može isplatiti pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 20 najnižih cijena rada;

- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno do 40 najnižih cijena rada;

- otklanjanje posledica elementarnih nepogoda do 40 najnižih cijena rada;

- smrti člana uže porodice do 20 najnižih cijena rada.

U slučaju smrti zaposlenog, poslodavac njegovoj porodici isplaćuje pomoć u iznosu od 30 najnižih cijena rada.

Postupak ostvarivanja dodjele pomoći zaposlenom urediće se sporazumom između poslodavca i sindikata.

Za slučaj iz stava 2 ovog člana poslodavac obezbjeđuje pomoć samo jednom članu uže porodice.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se roditelji, bračni drug i djeca zaposlenog, ukoliko kolektivnim ugovorom kod poslodavca nije drugačije uređeno.

V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 32

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno, i to:

1. Dnevniciu za službeno putovanje u zemlji u visini od 30% najniže cijene rada, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu "de luxe" kategorije priznaju u cjelini prema priloženom računu.

2. Dnevniciu za službeno putovanje u inostranstvu 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 privatni automobil u službene svrhe.

4. Mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok) u visini 50% najniže cijene rada.

5. Troškove prevoza u lokalnom saobraćaju, što se bliže reguliše kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 33

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

a) cijela dnevnicu:

- za svaka 24 časa,

- za vrijeme, preko 12, a do 24 časa,
- b) polovina dnevnice:
- za vrijeme preko 8, a do 12 časova.

Za dane kada je na službenom putu s pravom na dnevnicu, zaposleni nema pravo na naknadu za ishranu u toku rada.

Član 34

Za vrijeme rada izvan sjedišta preduzeća, odnosno izvan mjesta sjedišta dijela preduzeća, zaposleni ima pravo na terenski dodatak:

- ako na terenu nije organizovan smještaj i ishrana, zaposlenom pripada dnevno 20% najniže cijene rada;
- ukoliko je zaposlenom na terenu obezbijeđen samo smještaj, pripada mu 15% najniže cijene rada;
- ako je zaposlenom na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i omogućena ishrana putem organizovanja kuhinje, gdje troškove nabavke hrane po računima dobavljača snose zaposleni, dnevni iznos terenskog dodatka iznosi 10% od najniže cijene rada;
- ukoliko je zaposlenom na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i ishrana, ima pravo na terenski dodatak u visini od 6% najniže cijene rada.

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.

Član 35

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 36

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

Član 37

Povrede radnih obaveza zbog kojih poslodavac može izreći novčanu kaznu, odnosno za koje zaposlenom može da prestane radni odnos, ili poslodavac raskine ugovor o radu su, pored utvrđenih Zakonom i povrede radnih obaveza utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

VII ZAŠTITA NA RADU

Član 38

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

Poslodavac i sindikat osiguravaju zaposlene od posledica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usled bolesti kao i za potrebe hirurške intervencije, težih bolesti i posledica bolesti, kao i u drugim slučajevima, u iznosu koji utvrde sindikat i poslodavac.

VIII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 39

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

Prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, poslodavac je dužan da cijeni radni staž zaposlenog, kvalitet obavljanja posla i doprinos zaposlenog, stepen korišćenja fonda radnog vremena, radnu i tehnološku disciplinu i druge kriterijume u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 40

Zaposlenom koji je proglašen viškom zbog prestanka potrebe za njegovim radom, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava predviđenih programom iz člana 39 stav 1 ovog ugovora, poslodavac je dužan da isplati otpremninu najmanje u visini 6 prosječnih bruto zarada u Republici.

Zaradom, u smislu stava 2 ovog člana, smatra se prosječna zarada u Republici ostvarena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kome zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu.

IX USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 41

Poslodavac obezbjeđuje sindikatu najmanje sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sastanaka,
- kancelarijski prostor, telefon i druge tehničke uslove za rad,
- obračun i naplatu sindikalne članarine sindikata putem platnih lista,
- potreban broj plaćenih časova sindikalnog povjerenika za obavljanje njegove funkcije.

Ako postoji više registrovanih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca, ostvaruje ovlašćena sindikalna organizacija.

Član 42

Poslodavac kod kojeg je na radu više od 500 zaposlenih članova sindikata može, na zahtjev sindikata, obezbjeđiti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog povjerenika, s tim što zarade, naknade 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.

Posebnim sporazumom između direktora i predsjednika sindikalne organizacije utvrdiće se zarada zaposlenog koji profesionalno obavljaju poslove za potrebe sindikata.

Član 43

Predsjednik organizacije sindikata koji profesionalno obavlja tu funkciju i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i 6 mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog i kod drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 44

Kod poslodavca kod kojeg nije organizovan sindikat, prava i obaveze zaposlenih i poslodavca uređuju se ugovorom o radu u skladu sa Zakonom, Opštim i ovim kolektivnim ugovorom.

X IZDVAJANJE SREDSTAVA ZA STAMBENE POTREBE

Član 45

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

XI ARBITRAŽA

Član 46

Rješavanje spora koji nastane u postupku zaključivanja, primjene, dopuna i izmjena ovog kolektivnog ugovora, povjerava se arbitraži.

Član 47

Ugovorne strane obrazuju arbitražno vijeće od jednakog broja predstavnika strana potpisnica ovog kolektivnog ugovora i jednog neutralnog člana iz kategorije stručnjaka za oblast koja je predmet spora, a koji je istovremeno i predsjednik arbitražnog vijeća.

Član 48

Posebnim aktom koji donosi arbitražno vijeće, bliže se uređuje način rada i odlučivanja arbitražnog vijeća.

Član 49

Sporazumom o iznošenju spora pred arbitražu, strane u sporu određuju pitanja koja iznose pred arbitražu.

Arbitraža može da odlučuje samo o pitanju koje su pred njom iznijele strane u sporu.

Član 50

Odluka arbitraže je konačna.

Arbitražna odluka ima snagu poravnanja i obavezna je za potpisnike ovog kolektivnog ugovora.

XI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 51

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

Član 52

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 predstavnika svake ugovorne strane.

XII ZAVRŠNE ODREDBE

Član 53

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 šest 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 2 ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici Kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumiju.

Član 54

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora mogu zahtijevati njegove izmjene i dopune.

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

Član 55

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

Član 56

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi granski kolektivni ugovor ("Službeni list Republike Crne Gore", broj 38/96).

Član 57

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

Član 58

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 14. jula 2004. godine

Broj: 10

Podgorica,

26.

jula

2004.

godine

**Samostalni sindikat
metalaca Crne Gore**

Ovlašćeni predstavnik
Dragan Mijanović, s.r.

**Odbor udruženja metalurgije,
energetike, metaloprerađivačke
industrije i mašingradnje
Privredne komore Crne Gore**

Ovlašćeni predstavnik
Veselin Maltez, s.r.