

# Granski kolektivni ugovor za djelatnost tekstila, kože, gume, hemijske i farmaceutske industrije

*Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 46/2004 od 9.7.2004. 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 tekstilne, kožarsko-prerađivačke, gumarske, hemijske i farmaceutske industrije.

### 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 granskim kolektivnim ugovorom.

## II PRAVA ZAPOSLENIH

### 1. Radno vrijeme

#### Član 4

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 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 utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Po osnovu uslova rada dužina godišnjeg odmora uvećava se za 2 do 4 dana, što se bliže uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### 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 obrazovanja, na način i po postupku utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### Član 8

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 9**

Zaposlenom pripada naknada 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 10**

Zarada zaposlenog sastoji se od: zarade za obavljene 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.

#### **Član 11**

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem najniže cijene rada i koeficijentata grupe poslova iz člana 14 ovog ugovora.

#### **Član 12**

Najniža cijena rada kod poslodavca utvrđuje se u postupku pregovaranja između sindikata i poslodavca, pri čemu se polazi od elemenata za utvrđivanje najniže cijene rada kod poslodavca i iznosa najniže cijene rada u Republici, utvrđene u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

#### **Član 13**

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

#### **Član 14**

Zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i normalan učinak rada ne može biti niža od osnovne cijene rada koja se dobija kada se najniža cijena rada pomnoži sa sljedećim koeficijentima po grupama poslova:

Grupa poslova	Zahtjevi stručnosti	Koeficijent
I	Ne zahtijeva se stručnost (nekvalifikovani radnik)	1,20
II	Zahtijeva se stručna osposobljenost (I stepena)	1,40
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)	2,00
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)	2,50
VII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VI stepen)	2,80
VIII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče fakultetskim,	3,30

	odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen)	
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 15

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 14 ovog kolektivnog ugovora.

#### Član 16

Koeficijenti za utvrđivanje cijene rada radnog mjesta iz člana 15 ovog ugovora sadrže elemente koji utiču na cijenu rada, a naročito: 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.

Koeficijenti za utvrđivanje cijene rada uvećavaju se po osnovu uslova rada za 10-30%, što se bliže uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### Član 17

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 18

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

#### Član 19

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa važećim normativima - standardima, planovima ili programima, poslodavac može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenom 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 20

Za radna mjesta na kojima 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, u skladu sa članom 16 stav 2 ovog ugovora.

#### Član 21

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana)	40%
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika	50%
- za prekovremeni rad	40%
- za rad sa prekidom dužim od jednog časa	10%.

#### **Član 22**

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 23**

U slučaju zastoja u poslu do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, zarada se isplaćuje u visini od 80% njegove zarade po času, kao da je radio.

#### **Član 24**

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini i u slučajevima utvrđenim Opštim kolektivnim ugovorom.

### **IV DRUGA PRIMANJA**

#### **Član 25**

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

Poslodavac može isplatiti zaposlenom zimnicu u visini tri najniže cijene rada.

#### **Član 26**

Poslodavac isplaćuje zaposlenim otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje 6 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 27**

Povodom radnog jubileja preduzeća i zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada zaposlenog, mogu se zaposlenima dodjeljivati nagrade.

Radnim jubilejom zaposlenog smatra se njegov rad kod istog poslodavca u trajanju od 10, 20 i 30 godina.

Odluku o vrsti i visini nagrade zaposlenima za posebno angažovanje i rezultate rada donosi poslodavac u saradnji sa sindikatom, vodeći računa da iznos nagrade bude ekvivalentan vremenu provedenom na radu.

Sindikata dostavlja poslodavcu predlog za dodjelu nagrade zaposlenom povodom radnog jubileja preduzeća.

#### **Član 28**

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 najnižih cijena rada;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove porodice do visine izdatka za ove namjene, odnosno do 40 najnižih cijena rada;
- pomoći porodici u slučaju smrti zaposlenog do 30 najnižih cijena rada;
- smrti člana uže porodice do 20 najnižih cijena rada.

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

### **V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH**

#### **Član 29**

Poslodavac zaposlenim 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. Naknadu troškova prevoza na rad i sa rada u visini cijene vozne karte u javnom prevozu.

#### **Član 30**

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 dnevnicu:

- za vrijeme preko 8 časova, a do 12 časova.

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

#### **Član 31**

Za vrijeme rada izvan mjesta 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 troškovi 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.

#### **Član 32**

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

### **VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH**

#### **Član 33**

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

#### **Član 34**

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 35**

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

### **VIII PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH**

#### **Član 36**

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 37**

Poslodavac sindikatu obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

### **X ARBITRAŽA**

#### **Član 38**

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

#### **Član 39**

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 40**

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

#### **Član 41**

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 42**

Odluka arbitraže je konačna.

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

## **XI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA**

#### **Član 43**

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

#### **Član 44**

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

## **XII ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 45**

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj kolektivni ugovor može prestati sporazumom potpisnika ili otkazom.

#### **Član 46**

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

#### **Član 47**

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasioće se sa granskim kolektivnim ugovorom u roku od 2 (dva) mjeseca, od dana donošenja granskih kolektivnih ugovora.

#### **Član 48**

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

#### **Član 49**

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi granski kolektivni ugovor za ove djelatnosti ("Službeni list RCG", broj 8/97).

#### **Član 50**

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

Ovaj granski kolektivni ugovor zaključen je dana 18. juna 2004. godine u Podgorici.

Broj: 9

Podgorica, 22. juna 2004. godine

**Samostalni sindikat  
tekstila, kože, obuće i  
hemijske industrije  
Crne Gore**

Predsjednik,

**Vidak Đuranović, s.r.**

**Odbor udruženja tekstila,**

**kože, gume, hemijske i  
farmaceutske industrije  
Privredne komore Crne Gore**  
Predsjednik,  
**Branko Rakonjac, s.r.**