

Granski kolektivni ugovor za oblast prosvjete

Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. [82/2005](#), [8/2007](#) i u "Službenom listu CG", br. [4/2007](#).

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikat prosvjete Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Republike Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) uređuju, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava i obaveze zaposlenih u javnim ustanovama u oblasti predškolskog vaspitanja i obrazovanja, osnovnog obrazovanja i vaspitanja, srednjeg opšteg obrazovanja (gimnazija), stručnog obrazovanja i vaspitanja i obrazovanja djece sa posebnim potrebama (u daljem tekstu: ustanova) i prava i obaveze poslodavaca prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Vidi:

⁺
[čl. 1. Ugovora - 4/2007-19.](#)

Član 2

Ovaj ugovor se neposredno primjenjuje.

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim ugovorom, primjenjivaće se odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

II RADNI ODNOSI

1. Stručno usavršavanje

Član 3

Poslodavac je dužan da, u skladu sa promjenama procesa rada i unapređivanjem djelatnosti i potrebama ustanove, organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih, u skladu sa zakonom, planom i programom stručnog usavršavanja.

Zaposleni je dužan da se stručno usavršava, u smislu stava 1 ovog člana, u okviru svojih sposobnosti.

Sredstva za usavršavanje zaposlenih iz stava 1 ovog člana obezbjeđuje Vlada iz Budžeta Republike, preko Ministarstva prosvjete i nauke.

2. Odmor i odsustva

Član 4

Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se u zavisnosti od: doprinosa u radu, složenosti poslova, uslova rada, dužine radnog staža, invalidnosti, zdravstvenog stanja i drugih uslova u kojima zaposleni živi i radi.

Ustanova je dužna da zaposlenom, koji u kalendarskoj godini ima godinu dana radnog staža, obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od 18 radnih dana uvećanog za:

a) po osnovu složenosti poslova:

- do V stepena stručne spreme - jedan radni dan;
- do VI stepena stručne spreme - dva radna dana;
- do VII i VIII stepena stručne spreme - tri radna dana.

b) prema dužini radnog staža:

- od jedne do 15 godina jedan radni dan;
- od 15 do 30 godina dva radna dana;
- preko 30 godina tri radna dana.

c) po osnovu otežanih uslova rada:

- do tri radna dana za vannastavno osoblje (čistačica, ložač - domar).

d) po osnovu invalidnosti i zdravstvenog stanja:

- tri radna dana zaposlenom - invalidu, samohranom zaposlenom sa djetetom do 16 godina života, roditelju sa dvoje ili više djece do 14 godina života i zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dijete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju.

Član 5

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), pored slučajeva utvrđenih zakonom i u sljedećim slučajevima:

- a) teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- b) rođenja djeteta - tri radna dana;
- c) zaštite i otklanjanja posljedice u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- d) učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima - dva radna dana;
- e) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - jedan radni dan;
- f) njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana;
- g) dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa - tri radna dana.

Izuzetno od slučajeva iz stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade za završavanje ličnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi - do dva radna dana u toku godine, bez podnošenja dokaza o opravdanosti odsustva.

Radi prevencije radne invalidnosti, zaposleni ima pravo da, po programu koji propisuje Sindikat odsustvuje sa rada od sedam do 10 radnih dana.

Plaćeno odsustvo može se koristiti isključivo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

U cilju ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo, zaposleni je dužan da podnese pismeni zahtjev nadležnom organu, odnosno da najkasnije u roku od osam dana nakon korišćenja tog odsustva, podnese dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

Član 6

Poslodavac je dužan da, pored slučajeva predviđenih Opštim kolektivnim ugovorom, zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo do 30 dana i u sljedećim slučajevima:

- doškolovanja;
- izrade magistarskog rada;
- naučno-istraživačkog rada i doktorske disertacije;
- liječenja člana porodice van mjesta boravka ili u inostranstvu.

Za slučajeve odsustvovanja iz stava 1 alineja 4 ovog člana, poslodavac može zaposlenom odobriti odsustvo duže od 30 dana.

III NAKNADE, ZARADE I OSTALA PRIMANJA

Član 7

Najnižu cijenu rada utvrđuju posebnim aktom potpisnici ovog ugovora.

Zarada zaposlenih sastoji se: od zarade za izvršeni rad za vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade po osnovu rezultata rada i naknade zarade, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Osnovna zarada za pojedine grupe poslova utvrđuje se tako što se najniža cijena rada za najjednostavniji rad pomnoži koeficijentima po grupama poslova utvrđenim u tabelama A, B, C i D, i to:

TABELA A. - PREDŠKOLSKE USTANOVE

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršioca	Stepen školske spreme	Koeficijent od 01. 10. 2007.	Koeficijent od 01. 01. 2008.
1	2	3	4	5
I	Radnik na održavanju higijene, rublja i pripremanju i serviranju hrane		2,00	2,20
II	Noćni čuvar		2,64	2,86

III	Radnik na pripremanju hrane, domar - ložač, ekonom - magacioner, nabavljač - vozač			
		III stepen	3,00	3,25
		IV stepen	3,36	3,64
		V stepen	3,60	3,90
IV	Medicinska sestra, nutricionista			
		IV stepen	4,38	4,75
		VI stepen	4,92	5,33
V	Administrativni, računovodstveno-finansijski, administrativno-finansijski poslovi			
		IV stepen	4,38	4,75
		VI stepen	4,92	5,33
		VII stepen	5,64	6,11
VI	Vaspitač			
		VI stepen	4,92	5,33
		VII stepen	5,64	6,11
VII	Pedagog, psiholog, logoped, defektolog, bibliotekar			
		VI stepen	4,92	5,33
		VII stepen	5,64	6,11
VIII	Pomoćnik direktora			
		VI stepen	6,30	6,83
		VII stepen	6,54	7,09
IX	Direktor			
	ustanove do 150 djece			
		VI stepen	6,60	7,15
		VII stepen	6,66	7,22

	ustanove od 151 do 500 djece			
		VI stepen	6,66	7,22
		VII stepen	6,72	7,28
	ustanove od 501 do 1000 djece			
		VI stepen	6,96	7,54
		VII stepen	7,02	7,61
	ustanove preko 1000 djece			
		VI stepen	7,20	7,80
		VII stepen	7,62	8,26

Koeficijenti, iz stava 3 tabela A ovog člana, uvećavaju se za:

a) stečena zvanja

- nastavnik - mentor 0,20;
- nastavnik - savjetnik 0,40;
- nastavnik - viši savjetnik 0,60;
- nastavnik - istraživač 0,80;

b) stečena naučna zvanja:

- magistar 0,50;
- doktor nauka 0,90;

c) koordinator vaspitnih grupa 0,30;

d) vaspitač koji izvodi vaspitno obrazovni proces i vodi radnu knjigu 5%.

+

čl. 1.

Ugovora

-

Vidi:

8/2007-5.

čl. 2. Ugovora - 4/2007-19.

TABELA B. - USTANOVE OSNOVNOG OBRAZOVANJA

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršioca	Stepen školske spreme	Koeficijent od 01. 10. 2007.	Koeficijent od 01. 01. 2008.
1	2	3	4	5
I	Radnik na održavanju higijene,		2,00	2,20
II	Domar, ložač, domar - ložač, vozač			
		III stepen	3,00	3,25
		IV stepen	3,36	3,64
		V stepen	3,60	3,90
III	Administrativni, računovodstveno-finansijski, administrativno-finansijski poslovi			

		IV stepen	4,38	4,75
		VI stepen	4,92	5,33
		VII stepen	5,64	6,11
IV	Radnik na održavanju računarske opreme			
		VII stepen	5,64	6,11
V	Pedagog, psiholog, logoped, defektolog, bibliotekar			
		VI stepen	4,92	5,33
		VII stepen	5,64	6,11
VI	Nastavnik razredne nastave i predmetne nastave, učitelj (V i VI stepen), vaspitač			
			4,92	5,33
VII	Nastavnik razredne nastave i predmetne nastave			
		VII stepen	5,64	6,11
VIII	Pomoćnik direktora			
		VI stepen	6,30	6,83
		VII stepen	6,54	7,09
IX	Direktor			
	škole do 150 učenika			
		VI stepen	6,60	7,15
		VII stepen	6,66	7,22
	škole od 151 do 500 učenika			
		VI stepen	6,66	7,22
		VII stepen	6,72	7,28
	škole od 501 do 1000 učenika			
		VI stepen	6,96	7,54
		VII stepen	7,02	7,61
	škole preko 1000 učenika			

	VI stepen	7,20	7,80
	VII stepen	7,62	8,26

Koeficijenti, iz stava 3 tabela B ovog člana, uvećavaju se za:

a) stečena zvanja:

- nastavnik - mentor 0,20;
- nastavnik - savjetnik 0,40;
- nastavnik - viši savjetnik 0,60;
- nastavnik - istraživač 0,80;

b) stečena naučna zvanja:

- magistar 0,50;
- doktor nauka 0,90;

c) odjeljensko starješinstvo 10%;

d) rad u kombinovanim odjeljenjima: sa dva razreda 4%, sa tri razreda 7% i sa četiri i više razreda 10%;

e) za rad u dvije ili više ustanova 5%;

f) čas preko norme vrednuje se kao redovan čas, 5% nedjeljne norme;

g) vaspitač koji izvodi vaspitno-obrazovni proces i vodi radnu knjigu 5%

+ **čl. 1. Ugovora** - **Vidi: 8/2007-5.**
čl. 2. Ugovora - 4/2007-19.

TABELA C. - USTANOVE SREDNJEG OBRAZOVANJA

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršioca	Stepen školske spreme	Koeficijent od 01. 10. 2007.	Koeficijent od 01. 01. 2008.
1	2	3	4	5
I	Radnik na održavanju higijene,		2,00	2,20
II	Domar, ložač, domar - ložač, vozač			
		III stepen	3,00	3,25
		IV stepen	3,36	3,64
		V stepen	3,60	3,90
III	Administrativni, računovodstveno-finansijski, administrativno-finansijski poslovi			
		IV stepen	4,38	4,75
		VI stepen	4,92	5,33
		VII stepen	5,64	6,11
IV	Radnik na održavanju računarske opreme			

		VII stepen	5,64	6,11
V	Nastavnik praktične nastave			
		V stepen	4,68	5,07
		VI stepen	4,92	5,33
		VII stepen	5,64	6,11
VI	Pedagog, psiholog, logoped, defektolog, bibliotekar			
		VI stepen	4,92	5,33
		VII stepen	5,64	6,11
VII	Saradnik u nastavi			
		IV stepen	4,38	4,75
		V stepen	4,68	5,07
		VI stepen	4,92	5,33
		VII stepen	5,64	6,11
VIII	Profesor			
		VII stepen	5,64	6,11
IX	Pomoćnik direktora			
		VII stepen	6,54	7,09
X	Direktor			
		škole do 150 učenika	6,66	7,22
		škole od 151 do 500 učenika	6,72	7,28
		škole od 501 - 1000 učenika	7,02	7,61
		škole preko 1000 učenika	7,62	8,26

Koeficijenti, iz stava 3 tabela C iz ovog člana, uvećavaju se za:

a) stečena zvanja:

- nastavnik - mentor 0,20;
- nastavnik - savjetnik 0,40;
- nastavnik - viši savjetnik 0,60;
- nastavnik - istraživač 0,80;

b) stečena naučna zvanja:

- magistar 0,50;
- doktor nauka 0,90;

c) organizator praktičnog obrazovanja 0,30;

d) odjeljsko starješinstvo 10%;

e) izvođenje nastave iz četiri i više predmeta po različitim predmetnim programima 5%;

f) rad u dvije ili više ustanova 5%;

g) čas preko norme vrednuje se kao redovan čas, 5% nedjeljne norme.

+
čl. 1.
čl. 2. Ugovora - 4/2007-19.

Ugovora -

Vidi:
8/2007-5.

TABELA D. - USTANOVE ZA VASPITANJE I OBRAZOVANJE DJECE SA POSEBNIM POTREBAMA

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršioca	Stepen školske spreme	Koeficijent od 01. 10. 2007.	Koeficijent od 01. 01. 2008.
1	2	3	4	5
I	Radnik na održavanju higijene,		2,16	2,34
II	Portir, noćni čuvar objekta i štíćenika		2,64	2,86
III	Radnik na pripremanju i serviranju hrane, radnik u vešernici		2,52	2,73
IV	Domar, kuvar, vozač, ekonom - magacioner			
		III stepen	3,12	3,38
		IV stepen	3,48	3,77
		V stepen	3,72	4,03
V	Domaćica, njegovateljica			
		III stepen	3,12	3,38
		IV stepen	3,48	3,77
		V stepen	3,72	4,03
VI	Medicinska sestra			
		IV stepen	4,50	4,88
		VI stepen	4,92	5,33
VII	Administrativni, računovodstveno-finansijski, administrativno-finansijski poslovi			
		IV stepen	4,38	4,75
		VI stepen	4,92	5,33

		VII stepen	5,64	6,11
VIII	Radnik na održavanju računarske opreme			
		VII stepen	5,64	6,11
IX	Nastavnik praktičnog obrazovanja			
		V stepen	5,16	5,59
		VI stepen	5,28	5,72
X	Nastavnik - defektolog, pedagog, psiholog, logoped, fizioterapeut, vaspitač, socijalni radnik			
		VI stepen	5,40	5,85
		VII stepen	6,12	6,63
XI	Pomoćnik direktora			
		VII stepen	6,54	7,09
XII	Direktor			
		VII stepen	7,79	8,44

Koeficijenti, iz stava 3 tabela D iz ovog člana, uvećavaju se za:

a) stečena zvanja:

- nastavnik - mentor 0,20;
- nastavnik - savjetnik 0,40;
- nastavnik - viši savjetnik 0,60;
- nastavnik - istraživač 0,80;

b) stečena naučna zvanja:

- magistar 0,50;
- doktor nauka 0,90;

c) organizator praktičnog obrazovanja 0,30;

d) odjeljsko starješinstvo 10%;

e) izvođenje nastave iz četiri i više predmeta po različitim predmetnim programima 5%;

f) rad u dvije ili više ustanova 5%;

g) čas preko norme vrednuje se kao redovan čas, 5% nedjeljne norme.

Koeficijente za zaposlene koji nijesu sadržani u stavu 3 tabele A, B, C i D ovog člana, odrediće tijelo za praćenje i tumačenje ovog ugovora, koje će formirati ugovorne strane na paritetnoj osnovi.

+

čl. 1.

Ugovora

-

Vidi: 8/2007-5.

čl. 2. Ugovora - 4/2007-19.

Član 8

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- a) za rad noću (između 22 časa i šest časova narednog dana) 40%;

- b) za rad na dane državnih i vjerskih praznika kao i u dane nedjeljnog odmora, ukoliko se zaposlenom ne obezbijedi slobodan dan, u toku nedjelje, 50%;
- c) za prekovremeni rad 40%.

Član 9

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku godinu započeto radnog staža i to:

- do 10 godina 0,5%;
- od 10 do 20 godina 0,75%;
- preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog traženja novog zaposlenja, u toku otkaznog roka u trajanju od 30 dana, zaposlenom pripada naknada zarade kao da je na radu.

Ako zaposleni prestane da radi prije isteka otkaznog roka, prema sporazumu zaposlenog i nadležnog organa poslodavca, poslodavac je dužan da mu isplati naknadu zarade srazmjerno vremenu provedenom na radu za vrijeme otkaznog roka.

Član 11

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od tri najniže cijene rada.

Poslodavac može da isplati naknade po osnovu jubilarnih nagrada kod istog poslodavca i to:

- za 10 godina rada dvostruki iznos najniže cijene rada;
- za 20 godina rada - trostruki iznos najniže cijene rada;
- za 30 godina rada četvostruki iznos najniže cijene rada.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu za topli obrok u visini od 50% najniže cijene rada.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 20 najnižih cijena rada.

+ **Vidi: čl. 5. Ugovora - 4/2007-19.**

Član 12

Poslodavac je dužan da zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, obezbijedi pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog od 15 najnižih cijena rada;
- smrti člana uže porodice od 10 najnižih cijena rada.

Članom uže porodice, u smislu stava 1 alineja 2 ovog člana, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad) i roditelji.

U slučaju kada su dva ili više članova porodice zaposleni u vaspitno-obrazovnim ustanovama, pravo na pomoć iz stava 1 alineja 2 ovog člana, ostvaruje samo jedan član porodice.

Podnosilac zahtjeva za ostvarivanje prava na pomoć iz člana 1 alineja 2 ovog člana dužan je uz zahtjev dostaviti dokaz da ostali članovi uže porodice koji su zaposleni u obrazovanju nijesu ostvarili pravo po tom osnovu.

Član 12a

Poslodavac je dužan da na isplaćeni dio regresa za godišnji odmor, uplati i posebna sredstva solidarnosti u visini od 5%, na žiro račun Fonda solidarnosti Sindikata.

Sredstva solidarnosti koriste se za pomoć zaposlenima kod poslodavca, koji su u teškoj materijalnoj situaciji, za pomoć za duže liječenje i kupovinu neophodnih lijekova, stipendiranje đaka i studenata iz najsiromašnijih porodica i dr.

Bliži kriterijumi, način dodjele i korišćenje sredstava za namjene iz stava 2 ovog člana, urediće se aktom Komisije iz člana 32 Ugovora.

+ **Vidi: čl. 6. Ugovora - 4/2007-19.**

Član 12b

Poslodavac je dužan da prilikom isplate zarade zaposlenom, koji je član Sindikata, na žiro račun posebnog fonda Sindikata uplati sredstva od najmanje 0,2% na obračunate bruto zarade.

Sredstva iz stava 1 ovog člana, koriste se za prevenciju invalidnosti i rekreativni odmor članova Sindikata kao i investicije, u skladu sa posebnim aktom Sindikata.

+
Čl. 6. Ugovora - 4/2007-19.

Vidi:

Član 12c

Poslodavac se obavezuje da u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih u prosvjeti na žiro-račun posebnog fonda Sindikata uplaćuje iznos koji će ugovorne strane odrediti posebnim sporazumom.

+
Čl. 6. Ugovora - 4/2007-19.

Vidi:

Član 13

Poslodavac kolektivno osigurava zaposlene od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usled bolesti u iznosu od 0,33% na obračunate neto zarade.

Član 14

Poslodavac koji ostvari finansijska sredstva mimo sredstava budžeta može da ih upotrijebi za isplatu naknada zaposlenim (naknade prevoza na rad i sa rada, jubilarne nagrade i sl.).

IV PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG

Član 15

Poslodavac je dužan, kad utvrdi da je prestala potreba za radom zaposlenih zbog tehnoloških ili organizacionih promjena, da sačini program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom.

Član 16

Poslodavac konsultuje sindikat o donošenju programa za uvođenje tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena i programa za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Član 17

Pod tehnološkim, ekonomskim i organizacionim promjenama, usljed kojih može da prestane potreba za radom zaposlenog smatraju se:

- smanjenje obima rada (broja odjeljenja ili broja časova nastave, odnosno broja učenika, ukidanje radnog mjesta ili smanjenja broja izvršilaca na određenim poslovima);
- uvođenje novih oblika organizacije rada i novih obrazovnih programa, promjene u obrazovnom programu, usljed čega se smanjuje broj zaposlenih;
- udruživanje, preseljenje ili ukidanje ustanove, odnosno područnog odjeljenja, kao i druge promjene statusa ustanove usljed kojih se smanjuje broj zaposlenih.

Član 18

Program rješavanja statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži predlog mjera, i to naročito:

- raspored na druge poslove;
- rad kod drugog poslodavca;
- prekvalifikacija ili dokvalifikacija;
- i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Program iz stava 1 ovog člana, sadrži podatke o zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, poslove koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i mjere koje će preduzeti za njihovo zapošljavanje.

Član 19

Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa zaposlenom ženom koja radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete koje je težak invalid, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa zakonom.

Član 20

Utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se na osnovu:

1. kvaliteta obavljenog posla

2. doprinosa u radu.

1) Kvalitet obavljenog posla

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, i to:

- za natprosječne rezultate - 35 bodova;
- za prosječne rezultate - 20 bodova;
- za minimalne rezultate - 5 bodova.

Rezultate rada nastavno-vaspitanog osoblja utvrđuje direktor ustanove po prethodno pribavljenom mišljenju nadležnih stručnih organa ustanove. Direktor će, prilikom procjene rezultata rada, uzeti u obzir i nalaze prosvjetne inspekcije o radu zaposlenog nastavnika u proteklom periodu.

Rezultate rada vannastavnog osoblja utvrđuje direktor ustanove.

Rezultati rada utvrđuju se za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

2) Doprinos u radu zaposlenog

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, uspjeha učenika na takmičenjima, godina radnog iskustva i stepena ostvarenog plana rada za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

Doprinos iz stava 1 ovog člana vrednuje se na sljedeći način:

- za izuzetan doprinos - 30 bodova;
- za prosječan doprinos - 20 bodova;
- za minimalan doprinos -10 bodova.

Godine radnog iskustva se vrednuju:

- za svaku godinu radnog iskustva -1 bod;
- za svaku godinu radnog iskustva u obrazovanju - dodatnih 0,5 bodova.

Član 21

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim ugovorom i programom, utvrđuje se rang lista zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Rang listu utvrđuje direktor ustanove, u skladu sa kriterijumima iz ovog ugovora i programa, i ističe je na oglasnoj tabli ustanove.

Na osnovu sačinjene rang liste, direktor ustanove rješenjem utvrđuje zaposlene koji su višak, tako što će se rang listom na osnovu ukupnog broja bodova, utvrditi kao višak zaposleni sa najmanjim brojem bodova.

Član 22

Zaposleni za čijim radom je prestala potreba ima pravo prigovora na rješenje, iz člana 21 stav 3 ovog ugovora, u roku od 15 dana od dana donošenja rješenja.

Prije donošenja rješenja po prigovoru zaposlenog, direktor je dužan da razmotri i mišljenje sindikalne organizacije ustanove (u daljem tekstu: sindikat).

Član 23

Zaposleni koji je utvrđen kao višak, svoja prava ostvaruje u skladu sa Zakonom o radu.

V USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 24

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

Član 25

Poslodavac je dužan da omogući sindikatu djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, i to da:

- pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i zauzima stavove;
- prilikom donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih razmotri mišljenje i predlog sindikata i da se u odnosu na njih opredijeli;
- informiše o pitanjima koja su od bitnog značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- sindikatu, odnosno sindikalnom povjereniku, blagovremeno uručuje pozive sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa upravljanja na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi poslodavca, odnosno na kojima se odlučuje o pravima zaposlenih.

Član 26

Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnih predstavnika urediće se posebnim aktom između potpisnika ovog ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 27

Sindikalni povjerenik (ili ovlašćeni predstavnik) ima pravo da, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti, odsustvuje sa rada uz naknadu zarade, s tim da je obavezan da blagovremeno informiše poslodavca.

Član 28

Poslodavac obezbjeđuje sindikatu sledeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sastanaka;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- obračun i naplatu sindikalne članarine članovima sindikata.

Član 29

Predstavnik sindikata (sindikalni povjerenik) ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u povoljniji ili nepovoljniji položaj zbog sindikalnih aktivnosti, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 30

Predstavnik sindikata i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest 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.

VI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 31

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

Član 32

Ugovorne strane obrazuju komisiju za sprovođenje, praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora (u daljem tekstu: Komisija), na paritetnoj osnovi, po tri predstavnika svake ugovorne strane.

Članovima Komisije pripada naknada koja se utvrđuje u skladu sa posebnom odlukom potpisnika ovog ugovora.

Član 33

Komisija donosi odluke i daje tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog ugovora.

Odluke Komisije su obavezujuće za ugovorne strane.

Način rada i odlučivanja Komisije uređuje se poslovnikom o radu Komisije.

VII ZAVRŠNE ODREDBE

Član 34

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 35

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen.

Svaka od ugovornih strana može zahtijevati izmjenu i dopunu Ugovora.

Član 36

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaju da važe: Posebni kolektivni ugovor za javne predškolske ustanove ("Službeni list RCG", broj 32/96), Posebni kolektivni ugovor za osnovne škole ("Službeni list RCG", broj 32/96), Posebni kolektivni ugovor za srednje škole ("Službeni list RCG", broj 32/96) i Posebni kolektivni ugovor za specijalne škole i zavode ("Službeni list RCG", broj 38/96).

Član 37

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Republike Crne Gore", a primjenjivaće se od 1. januara 2006. godine.

OSNOVNI TEKST

Na osnovu člana 131 stav 2 tačka 3, a u vezi člana 154 stav 2 Zakona o radu ("Službeni list RCG", br. 43/03 i 79/04) i člana 81 stav 1 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list RCG", broj 1/04), Samostalni sindikat prosvjete, nauke i kulture Crne Gore i Vlada Republike Crne Gore zaključuju

Granski kolektivni ugovor za oblast prosvjete

Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 82/2005 od 30.12.2005. godine.

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Samostalni sindikat prosvjete, nauke i kulture Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Republike Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) uređuju, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava i obaveze zaposlenih u javnim ustanovama u oblasti predškolskog vaspitanja i obrazovanja, osnovnog obrazovanja i vaspitanja, srednjeg opšteg obrazovanja (gimnazija), stručnog obrazovanja i vaspitanja i obrazovanja djece sa posebnim potrebama (u daljem tekstu: ustanova) i prava i obaveze poslodavaca prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Član 2

Ovaj ugovor se neposredno primjenjuje.
Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim ugovorom, primjenjivaće se odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

II RADNI ODNOSI

1. Stručno usavršavanje

Član 3

Poslodavac je dužan da, u skladu sa promjenama procesa rada i unapređivanjem djelatnosti i potrebama ustanove, organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih, u skladu sa zakonom, planom i programom stručnog usavršavanja.

Zaposleni je dužan da se stručno usavršava, u smislu stava 1 ovog člana, u okviru svojih sposobnosti.

Sredstva za usavršavanje zaposlenih iz stava 1 ovog člana obezbjeđuje Vlada iz Budžeta Republike, preko Ministarstva prosvjete i nauke.

2. Odmor i odsustva

Član 4

Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se u zavisnosti od: doprinosa u radu, složenosti poslova, uslova rada, dužine radnog staža, invalidnosti, zdravstvenog stanja i drugih uslova u kojima zaposleni živi i radi.

Ustanova je dužna da zaposlenom, koji u kalendarskoj godini ima godinu dana radnog staža, obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od 18 radnih dana uvećanog za:

a) po osnovu složenosti poslova:

- do V stepena stručne spreme - jedan radni dan;
- do VI stepena stručne spreme - dva radna dana;
- do VII i VIII stepena stručne spreme - tri radna dana.

b) prema dužini radnog staža:

- od jedne do 15 godina jedan radni dan;
- od 15 do 30 godina dva radna dana;
- preko 30 godina tri radna dana.

- c) po osnovu otežanih uslova rada:
 - do tri radna dana za vannastavno osoblje (čistačica, ložač - domar).
 d) po osnovu invalidnosti i zdravstvenog stanja:
 - tri radna dana zaposlenom - invalidu, samohranom zaposlenom sa djetetom do 16 godina života, roditelju sa dvoje ili više djece do 14 godina života i zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dijete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju.

Član 5

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), pored slučajeva utvrđenih zakonom i u sljedećim slučajevima:

- a) teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
 b) rođenja djeteta - tri radna dana;
 c) zaštite i otklanjanja posljedice u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
 d) učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima - dva radna dana;
 e) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - jedan radni dan;
 f) njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana;
 g) dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa - tri radna dana.

Izuzetno od slučajeva iz stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade za završavanje ličnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi - do dva radna dana u toku godine, bez podnošenja dokaza o opravdanosti odsustva.

Radi prevencije radne invalidnosti, zaposleni ima pravo da, po programu koji propisuje Sindikat odsustvuje sa rada od sedam do 10 radnih dana.

Plaćeno odsustvo može se koristiti isključivo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

U cilju ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo, zaposleni je dužan da podnese pismeni zahtjev nadležnom organu, odnosno da najkasnije u roku od osam dana nakon korišćenja tog odsustva, podnese dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

Član 6

Poslodavac je dužan da, pored slučajeva predviđenih Opštim kolektivnim ugovorom, zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo do 30 dana i u sljedećim slučajevima:

- doškolovanja;
- izrade magistarskog rada;
- naučno-istraživačkog rada i doktorske disertacije;
- liječenja člana porodice van mjesta boravka ili u inostranstvu.

Za slučajeve odsustvovanja iz stava 1 alineja 4 ovog člana, poslodavac može zaposlenom odobriti odsustvo duže od 30 dana.

III NAKNADE, ZARADE I OSTALA PRIMANJA

Član 7

Najnižu cijenu rada utvrđuju posebnim aktom potpisnici ovog ugovora.

Zarada zaposlenih sastoji se: od zarade za izvršeni rad za vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade po osnovu rezultata rada i naknade zarade, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Osnovna zarada za pojedine grupe poslova utvrđuje se tako što se najniža cijena rada za najjednostavniji rad pomnoži koeficijentima po grupama poslova utvrđenim u tabelama A, B, C i D, i to:

Tabela A - predškolske ustanove

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršilaca	Koeficijent
I	Radnik na održavanju higijene, rublja i pripremanju i serviranju hrane	1,65

II	Noćni čuvar		2,20
III	Radnik na pripremanju hrane, domar - ložač, ekonom - magacioner, nabavljač - vozač	III stepen	2,50
		IV stepen	2,80
		V stepen	3,00
IV	Medicinska sestra, nutricionista	IV stepen	3,20
		VI stepen	3,90
V	Administrativni, računovodstveno-finansijski, administrativno- finansijski poslovi	IV stepen	3,30
		VI stepen	3,85
		VII stepen	4,45
VI	Radnik na održavanju računarske opreme	IV stepen	3,30
		V stepen	3,60
		VI stepen	3,85
		VII stepen	4,45
VII	Pedagog, psiholog, logoped, defektolog, bibliotekar	VI stepen bez položenog str. ispita	3,75
		VI stepen sa položenim str. ispitom	4,05
		VII stepen bez položenog str. ispita	4,15
		VII stepen sa položenim str. ispitom	4,65
VIII	Vaspitač	VI stepen bez položenog str. ispita	3,80
		VI stepen sa položenim str. ispitom	4,10
		VII stepen bez položenog str. ispita	4,20
		VII stepen sa položenim str. ispitom	4,70
IX	Pomoćnik direktora	VI stepen	5,00

		VII stepen	5,15	
X	Direktor	• ustanove do 150 djece	VI stepen	5,05
			VII stepen	5,15
	• ustanove od 151 - 500 djece	VI stepen	5,15	
		VII stepen	5,30	
	• ustanove od 501 - 1000 djece	VI stepen	5,25	
		VII stepen	5,55	
	• ustanove preko 1000 djece	VI stepen	5,45	
		VII stepen	5,80	

Koeficijenti, iz stava 3 tabela A ovog člana, uvećavaju se za:

a) stečena zvanja

- nastavnik - mentor 0,20;
- nastavnik - savjetnik 0,40;
- nastavnik - viši savjetnik 0,60;
- nastavnik - istraživač 0,80;

b) stečena naučna zvanja:

- magistar 0,50;
- doktor nauka 0,90;

c) koordinator vaspitnih grupa 0,30;

d) vaspitač koji izvodi vaspitno obrazovni proces i vodi radnu knjigu 5%.

Tabela B - Ustanove osnovnog obrazovanja

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršioca	Koeficijent	
I	Radnik na održavanju higijene	1,65	
II	Domar, ložač, domar-ložač, vozač	III stepen	2,50
		IV stepen	2,80
		V stepen	3,00
III	Administrativni, računovodstveno-finansijski, administrativno-finansijski poslovi	IV stepen	3,30
		VI stepen	3,85
		VII stepen	4,45
IV	Radnik na održavanju računarske opreme		

		IV stepen	3,30
		V stepen	3,60
		VI stepen	3,85
		VII stepen	4,45
V	Pedagog, psiholog, logoped, defektolog, bibliotekar		
	VI stepen bez položenog str. ispita		3,75
	VI stepen sa položenim str. ispitom		4,05
	VII stepen bez položenog str. ispita		4,15
	VII stepen sa položenim str. ispitom		4,65
VI	Nastavnik razredne i predmetne nastave, učitelj (V i VI stepen), vaspitač		
	bez položenog str. ispita		3,80
	sa položenim str. ispitom		4,10
VII	Nastavnik razredne i predmetne nastave (VII stepen)		
	bez položenog str. ispita		4,20
	sa položenim str. ispitom		4,70
VIII	Pomoćnik direktora	VI stepen	5,00
		VII stepen	5,15
IX	Direktor		
	• škole do 150 učenika	VI stepen	5,05
		VII stepen	5,15
	• škole od 151 - 500 učenika	VI stepen	5,15
		VII stepen	5,30
	• škole od 501 - 1000 učenika	VI stepen	5,25
		VII stepen	5,55
	• škole preko 1000 učenika	VI stepen	5,45
		VII stepen	5,80

Koeficijenti, iz stava 3 tabela B ovog člana, uvećavaju se za:

a) stečena zvanja:

- nastavnik - mentor 0,20;
- nastavnik - savjetnik 0,40;
- nastavnik - viši savjetnik 0,60;
- nastavnik - istraživač 0,80;
- b) stečena naučna zvanja:
 - magistar 0,50;
 - doktor nauka 0,90;
- c) odjeljsko starješinstvo 10%;
- d) rad u kombinovanim odjeljenjima: sa dva razreda 4%, sa tri razreda 7% i sa četiri i više razreda 10%;
- e) za rad u dvije ili više ustanova 5%;
- f) čas preko norme vrednuje se kao redovan čas, 5% nedjeljne norme;

Tabela C - Ustanove srednjeg obrazovanja

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršioca	Koeficijent
I	Radnik na održavanju higijene	1,65
II	Domar-ložač	2,50
III	Administrativni, računovodstveno-finansijski; administrativni i računovodstveno-finansijski poslovi	
	IV stepen	3,30
	VI stepen	3,85
	VII stepen	4,45
IV	Radnik na održavanju računarske opreme	
	IV stepen	3,30
	V stepen	3,60
	VI stepen	3,85
	VII stepen	4,45
IV	Nastavnik praktične nastave	
	V stepen	3,90
	VI stepen	4,10
	VII stepen	4,70
V	Pedagog, psiholog, logoped, defektolog, bibliotekar	
	VI stepen bez položenog str. ispita	3,75
	VI stepen sa položenim str. ispitom	4,05
	VII stepen bez položenog str. ispita	4,15
	VII stepen sa položenim str. ispitom	4,65

V	Saradnik u nastavi	IV stepen	3,30
		V stepen	3,70
		VI stepen	4,05
		VII stepen	4,65
VIII	Profesor	bez položenog str. ispita	4,20
		sa položenim str. ispitom	4,70
VII	Pomoćnik direktora	VI stepen	5,00
		VII stepen	5,15
VIII	Direktor	• ustanova do 150 učenika	5,15
		• ustanova od 151 - 500 učenika	5,30
		• ustanova od 501 - 1000 učenika	5,55
		• ustanova preko 1000 učenika	5,80

Koeficijenti, iz stava 3 tabela C iz ovog člana, uvećavaju se za:

a) stečena zvanja:

- nastavnik - mentor 0,20;
- nastavnik - savjetnik 0,40;
- nastavnik - viši savjetnik 0,60;
- nastavnik - istraživač 0,80;

b) stečena naučna zvanja:

- magistar 0,50;
- doktor nauka 0,90;

c) organizator praktičnog obrazovanja 0,30;

d) odjeljsko starješinstvo 10%;

e) izvođenje nastave iz četiri i više predmeta po različitim predmetnim programima 5%;

f) rad u dvije ili više ustanova 5%;

g) čas preko norme vrednuje se kao redovan čas, 5% nedjeljne norme.

Tabela D - Ustanove za vaspitanje i obrazovanje djece sa posebnim potrebama

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršioca	Koeficijent
I	Radnik na održavanju higijene	1,80
II	Portir, noćni čuvar objekta i šticećenika	2,20
III	Radnik na pripremanju i serviranju hrane, radnik u vešernici	2,10

IV	Domar, kuvar, vozač, ekonom - magacioner	III stepen	2,60
		IV stepen	2,90
		V stepen	3,10
V	Domaćica, njegovateljica	III stepen	2,60
		IV stepen	2,90
		V stepen	3,10
VI	Medicinska sestra	IV stepen	3,30
		VI stepen	3,90
VII	Administrativni, računovodstveno-finansijski, administrativno-finansijski poslovi	IV stepen	3,30
		VI stepen	3,85
		VII stepen	4,45
IV	Radnik na održavanju računarske opreme	IV stepen	3,30
		V stepen	3,60
		VI stepen	3,85
		VII stepen	4,45
VIII	Nastavnik praktičnog obrazovanja	V stepen	4,30
		VI stepen	4,40
IX	Nastavnik - defektolog, pedagog, psiholog, logoped, fizioterapeut, vaspitač	VI stepen bez položenog str. ispita	4,10
		VI stepen sa položenim str. ispitom	4,50
		VII stepen bez položenog str. ispita	4,50
		VII stepen sa položenim str. ispitom	5,10
X	Direktor		6,00

Koeficijenti, iz stava 3 tabela D iz ovog člana, uvećavaju se za:

a) stečena zvanja:

- nastavnik - mentor 0,20;
- nastavnik - savjetnik 0,40;
- nastavnik - viši savjetnik 0,60;
- nastavnik - istraživač 0,80;

b) stečena naučna zvanja:

- magistar 0,50;
- doktor nauka 0,90;

c) organizator praktičnog obrazovanja 0,30;

d) odjeljsko starješinstvo 10%;

e) izvođenje nastave iz četiri i više predmeta po različitim predmetnim programima 5%;

f) rad u dvije ili više ustanova 5%;

g) čas preko norme vrednuje se kao redovan čas, 5% nedjeljne norme.

Koeficijente za zaposlene koji nijesu sadržani u stavu 3 tabele A, B, C i D ovog člana, određiće tijelo za praćenje i tumačenje ovog ugovora, koje će formirati ugovorne strane na paritetnoj osnovi.

Član 8

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- a) za rad noću (između 22 časa i šest časova narednog dana) 40%;
- b) za rad na dane državnih i vjerskih praznika kao i u dane nedjeljnog odmora, ukoliko se zaposlenom ne obezbijedi slobodan dan, u toku nedjelje, 50%;
- c) za prekovremeni rad 40%.

Član 9

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku godinu započetog radnog staža i to:

- do 10 godina 0,5%;
- od 10 do 20 godina 0,75%;
- preko 20 godina 1,00%.

Član 10

Za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog traženja novog zaposlenja, u toku otkaznog roka u trajanju od 30 dana, zaposlenom pripada naknada zarade kao da je na radu.

Ako zaposleni prestane da radi prije isteka otkaznog roka, prema sporazumu zaposlenog i nadležnog organa poslodavca, poslodavac je dužan da mu isplati naknadu zarade srazmjerno vremenu provedenom na radu za vrijeme otkaznog roka.

Član 11

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi regres za korišćenje godišnjeg odmora u visini od tri najniže cijene rada.

Poslodavac može da isplati naknade po osnovu jubilarnih nagrada kod istog poslodavca i to:

- za 10 godina rada dvostruki iznos najniže cijene rada;
- za 20 godina rada - trostruki iznos najniže cijene rada;
- za 30 godina rada četverostruki iznos najniže cijene rada.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu za topli obrok u visini od 50% najniže cijene rada.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 10 najnižih cijena rada.

Član 12

Poslodavac je dužan da zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, obezbijedi pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog od 15 najnižih cijena rada;
- smrti člana uže porodice od 10 najnižih cijena rada.

Članom uže porodice, u smislu stava 1 alineja 2 ovog člana, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad) i roditelji.

U slučaju kada su dva ili više članova porodice zaposleni u vaspitno-obrazovnim ustanovama, pravo na pomoć iz stava 1 alineja 2 ovog člana, ostvaruje samo jedan član porodice.

Podnositelj zahtjeva za ostvarivanje prava na pomoć iz člana 1 alineja 2 ovog člana dužan je uz zahtjev dostaviti dokaz da ostali članovi uže porodice koji su zaposleni u obrazovanju nijesu ostvarili pravo po tom osnovu.

Član 13

Poslodavac kolektivno osigurava zaposlene od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usled bolesti u iznosu od 0,33% na obračunate neto zarade.

Član 14

Poslodavac koji ostvari finansijska sredstva mimo sredstava budžeta može da ih upotrijebi za isplatu naknada zaposlenim (naknade prevoza na rad i sa rada, jubilarne nagrade i sl.).

IV PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG

Član 15

Poslodavac je dužan, kad utvrdi da je prestala potreba za radom zaposlenih zbog tehnoloških ili organizacionih promjena, da sačini program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom.

Član 16

Poslodavac konsultuje sindikat o donošenju programa za uvođenje tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena i programa za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Član 17

Pod tehnološkim, ekonomskim i organizacionim promjenama, usljed kojih može da prestane potreba za radom zaposlenog smatraju se:

- smanjenje obima rada (broja odjeljenja ili broja časova nastave, odnosno broja učenika, ukidanje radnog mjesta ili smanjenja broja izvršilaca na određenim poslovima);
- uvođenje novih oblika organizacije rada i novih obrazovnih programa, promjene u obrazovnom programu, usljed čega se smanjuje broj zaposlenih;
- udruživanje, preseljenje ili ukidanje ustanove, odnosno područnog odjeljenja, kao i druge promjene statusa ustanove usljed kojih se smanjuje broj zaposlenih.

Član 18

Program rješavanja statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži predlog mjera, i to naročito:

- raspored na druge poslove;
- rad kod drugog poslodavca;
- prekvalifikacija ili dokvalifikacija;
- i druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Program iz stava 1 ovog člana, sadrži podatke o zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, poslove koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i mjere koje će preduzeti za njihovo zapošljavanje.

Član 19

Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa zaposlenom ženom koja radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete koje je težak invalid, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa zakonom.

Član 20

Utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se na osnovu:

1. kvaliteta obavljenog posla
2. doprinosa u radu.

1) Kvalitet obavljenog posla

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, i to:

- za natprosječne rezultate - 35 bodova;
- za prosječne rezultate - 20 bodova;

- za minimalne rezultate - 5 bodova.

Rezultate rada nastavno-vaspitnog osoblja utvrđuje direktor ustanove po prethodno pribavljenom mišljenju nadležnih stručnih organa ustanove. Direktor će, prilikom procjene rezultata rada, uzeti u obzir i nalaze prosvjetne inspekcije o radu zaposlenog nastavnika u proteklom periodu.

Rezultate rada vannastavnog osoblja utvrđuje direktor ustanove.

Rezultati rada utvrđuju se za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

2) Doprinos u radu zaposlenog

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, uspjeha učenika na takmičenjima, godina radnog iskustva i stepena ostvarenog plana rada za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

Doprinos iz stava 1 ovog člana vrednuje se na sljedeći način:

- za izuzetan doprinos - 30 bodova;
- za prosječan doprinos - 20 bodova;
- za minimalan doprinos -10 bodova.

Godine radnog iskustva se vrednuju:

- za svaku godinu radnog iskustva -1 bod;
- za svaku godinu radnog iskustva u obrazovanju - dodatnih 0,5 bodova.

Član 21

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim ugovorom i programom, utvrđuje se rang lista zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Rang listu utvrđuje direktor ustanove, u skladu sa kriterijumima iz ovog ugovora i programa, i ističe je na oglasnoj tabli ustanove.

Na osnovu sačinjene rang liste, direktor ustanove rješenjem utvrđuje zaposlene koji su višak, tako što će se rang listom na osnovu ukupnog broja bodova, utvrditi kao višak zaposleni sa najmanjim brojem bodova.

Član 22

Zaposleni za čijim radom je prestala potreba ima pravo prigovora na rješenje, iz člana 21 stav 3 ovog ugovora, u roku od 15 dana od dana donošenja rješenja.

Prije donošenja rješenja po prigovoru zaposlenog, direktor je dužan da razmotri i mišljenje sindikalne organizacije ustanove (u daljem tekstu: sindikat).

Član 23

Zaposleni koji je utvrđen kao višak, svoja prava ostvaruje u skladu sa Zakonom o radu.

V USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 24

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

Član 25

Poslodavac je dužan da omogući sindikatu djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima, i to da:

- pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i zauzima stavove;
- prilikom donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih razmotri mišljenje i predlog sindikata i da se u odnosu na njih opredijeli;
- informiše o pitanjima koja su od bitnog značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- sindikatu, odnosno sindikalnom povjereniku, blagovremeno uručuje pozive sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa upravljanja na kojima se razmatraju mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi poslodavca, odnosno na kojima se odlučuje o pravima zaposlenih.

Član 26

Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnih predstavnika urediće se posebnim aktom između potpisnika ovog ugovora u roku od 30 dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Član 27

Sindikalni povjerenik (ili ovlašćeni predstavnik) ima pravo da, radi obavljanja sindikalnih aktivnosti, odsustvuje sa rada uz naknadu zarade, s tim da je obavezan da blagovremeno informiše poslodavca.

Član 28

Poslodavac obezbjeđuje sindikatu sledeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sastanaka;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- obračun i naplatu sindikalne članarine članovima sindikata.

Član 29

Predstavnik sindikata (sindikalni povjerenik) ne može biti pozvan na odgovornost, niti doveden u povoljniji ili nepovoljniji položaj zbog sindikalnih aktivnosti, ako postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 30

Predstavnik sindikata i predstavnik zaposlenih, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest 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.

VI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 31

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

Član 32

Ugovorne strane obrazuju komisiju za sprovođenje, praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora (u daljem tekstu: Komisija), na paritetnoj osnovi, po tri predstavnika svake ugovorne strane.

Članovima Komisije pripada naknada koja se utvrđuje u skladu sa posebnom odlukom potpisnika ovog ugovora.

Član 33

Komisija donosi odluke i daje tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog ugovora.

Odluke Komisije su obavezujuće za ugovorne strane.

Način rada i odlučivanja Komisije uređuje se poslovnikom o radu Komisije.

VII ZAVRŠNE ODREDBE

Član 34

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 35

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen.

Svaka od ugovornih strana može zahtijevati izmjenu i dopunu Ugovora.

Član 36

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaju da važe: Posebni kolektivni ugovor za javne predškolske ustanove ("Službeni list RCG", broj 32/96), Posebni kolektivni ugovor za osnovne škole ("Službeni list RCG", broj 32/96), Posebni kolektivni ugovor za srednje škole ("Službeni list RCG", broj 32/96) i Posebni kolektivni ugovor za specijalne škole i zavode ("Službeni list RCG", broj 38/96).

Član 37

Ovaj ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Republike Crne Gore", a primjenjivaće se od 1. januara 2006. godine.

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 23. decembra 2005. godine.

Samostalni sindikat prosvjete, nauke i kulture

Crne Gore

Zvonko Pavićević, s.r.

Vlada Republike Crne Gore
Slobodan Backović, s.r.

olektivni ugovor zaključen je dana 23. decembra 2005. godine.