

# Granski kolektivni ugovor za pomorski saobraćaj i lučko-pretovarne usluge

Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 40/2004. Vidi: Odluku US RCG U. br. 117/04 - 41/2005-8.

## I OSNOVNE ODREDBE

### Član 1

Granskim kolektivnim ugovorom, zaključenim između Samostalnih sindikata radnika u pomorskom brodarstvu i transportu Crne Gore i Udruženja pomorske privrede Privredne komore Crne Gore, uređuju se prava i obaveze zaposlenog i poslodavca kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

### Član 2

Odredbe ovog ugovora primjenjivaće se na zaposlene i poslodavce u Republici Crnoj Gori koji obavljaju djelatnost:

- pomorskog saobraćaja i
- lučko-pretovarnih usluga.

### Član 3

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se razraditi u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, opštem aktu poslodavca i ugovor o radu.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

## II PRAVA I OBAVEZE POSLODAVACA I POMORACA

### Član 4

Prava i obaveze pomoraca za vrijeme ukrajca na broju poslodavaca, ostvaruju se u skladu sa ITF-ovim kolektivnim brodarskim ugovorom.

Pomorcem u smislu stava 1 ovog člana smatra se zaposleni koji obavlja posao na broju prekoookeanske i velike obalne plovidbe.

## III PRAVA ZAPOSLENIH

### 1. Radno vrijeme

#### Član 5

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

Ukoliko zaposleni u toku mjeseca prema rasporedu rada ne ostvari mjesečni fond časova, primijeniće se odredbe Zakona o preraspodjeli radnog vremena.

#### 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 u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### 2. Odmori i odsustva

#### Član 7

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 utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### Član 8.

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

#### Čl. 9 i 10

- prestali da važe -

+

Vidi:

[Odluku US RCG - 41/2005-8.](#)

## IV 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, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

### Član 12

Osnovna zarada 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, 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 14

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

### Član 15

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

Grupa poslova	Složenost poslova - zahtjev stručnosti	Koeficijent
I	Ne zahtijeva se stručnost (nekvalifikovani radnik)	1,00
II	Zahtijeva se stručna osposobljenost (I stepena)	1,30
III	Zahtijeva se stručna osposobljenost (II stepena)	1,70
IV	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od dvije do tri godine (III stepen)	2,10
V	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri ili više godina (IV stepen)	2,45
VI	Zahtijeva se stručnost koja se stiče specijalizacijom po osnovu srednjeg obrazovanja (visokokvalifikovani radnik) (V stepen)	2,80
VII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VI stepen)	3,20
VIII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče fakultetskim, odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen)	4,00

IX	Zahtijeva se stručnost koja se stiče magistraturom ili ovoj ravnopravnoj specijalizaciji (VII-1 stepen)	4,50
X	Zahtijeva se stručnost koja se stiče doktoratom nauka (VIII stepen)	5,00

#### Član 16

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se i utvrđuju 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 15 ovog kolektivnog ugovora.

#### Član 17

Koeficijenti za utvrđivanje cijene rada radnog mjesta 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.

#### 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.

Normiranje poslova vrši posebna komisija. Sastav, broj članova i nadležnosti komisije utvrđuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Sindikata, odnosno zaposleni imaju pravo prigovora na utvrđene normative - standarde rada, ukoliko ocijene da su norme nerealno utvrđene.

Sporovi nastali iz tog osnova rješavaju se arbitražom.

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 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 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

Ugovorne strane saglasne su da se na osnovu elemenata uslova rada težih od normalnih za određeno radno mjesto, valorizuje i uvećava zarada zaposlenog po času provedenom na radu za:

1. Uticaj okoline (klima, buka, vibracija, zračenje, vlaga, štetni gasovi, biološke štetnosti);
2. Fizička i psihička opterećenja (opterećenja čula, teži fizički naponi sa mogućim posljedicama po zdravlje, rad sa prljavim materijama);
3. Opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, električne energije, eksplozije, vrućih predmeta, nagrizajućih materija, rad na visini i sl.).

Za sva radna mjesta na kojima se poslovi obavljaju u uslovima težim od normalnih, utvrđuju se koeficijenti od 0,15 do 1,20.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca će se razraditi kriterijumi, razvrstati radna mjesta i utvrditi koeficijenti, odnosno procenti.

#### **Član 23**

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 50%
- za rad u dvije smene 10%.

Poslodavac je dužan isplatiti zaposlenom 20% osnovne cijene rada zaposlenog po času, za svaki čas pripravnosti kod kuće.

#### **Član 24**

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 25**

**- prestao da važi -**

<sup>+</sup>  
[Odluku US RCG - 41/2005-8.](#)

**Vidi:**

#### **Član 26**

Pravo na zaradu, naknadu i druga primanja pomoraca za vrijeme čekanja na ukrcaj, utvrdiće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### **Član 27**

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

### **V DRUGA PRIMANJA**

#### **Član 28**

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

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi isplata zimnice zaposlenom.

#### **Član 29**

Poslodavac isplaćuje zaposlenim otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje 6 prosječnih zarada zaposlenog, ali ne niže od 4 prosječne zarade kod poslodavca.

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 preduzeća i zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada, zaposlenog, zaposlenom će se dodjeljivati nagrada.

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

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrdiće se iznos jubilarne nagrade, s tim da ne može biti niži od dvije prosječne zarade kod poslodavca.

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 poslodavca.

#### **Član 31**

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj 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, odnosno izvršni direktor poslodavca u saradnji sa predsjednikom Sindikata.

### **VI 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. Dnevnice 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. Dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.
3. Naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.
4. Mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok), u visini 50% najniže cijene rada.
5. Mjesečna naknada za putne troškove dolaska i odlaska na posao, preko 5 km u jednom pravcu u visini 70% pretplatne mjesečne karte lokalnog prevoza.
6. Mjesečna naknada za putne troškove za radnike ispod 5 km utvrdiće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### **Član 33**

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 dolazak u dane nedjeljnog odmora u mjesto prebivališta, zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova po priloženim putnim kartama javnog prevoznog sredstva.

#### **Član 34**

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

### **VII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH**

#### **Član 35**

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

#### **Član 36**

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.

## **VIII ZAŠTITA NA RADU**

### **Član 37**

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

## **IX PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH**

### **Član 38**

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.

## **X USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

### **Član 39**

Poslodavac je dužan sindikatu omogućiti sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sastanaka;
- tehničke i administrativne usluge;
- kancelarijski prostor, telefon i druge tehničke uslove za rad.

Poslodavac obezbjeđuje profesionalno obavljanje funkcije sindikalnom povjereniku i drugom zaposlenom koji obavlja poslove za potrebe sindikata, na zahtjev sindikata, i ostalo u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

Međusobna prava i obaveze sindikata i poslodavca će se bliže urediti kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### **Član 40**

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

## **XI ARBITRAŽA**

### **Član 41**

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

### **Član 42**

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 43**

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

### **Član 44**

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 45**

Odluka arbitraže je konačna.

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

## **XII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA**

### **Član 46**

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

#### **Član 47**

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.  
Stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog kolektivnog ugovora daje Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje Opšteg kolektivnog ugovora.

### **XIII ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 48**

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 3 ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici drugačije ne sporazumiju.

#### **Član 49**

Svaka od strana potpisnika može zahtijevati izmijene i dopune ovog kolektivnog ugovora.  
Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen, u skladu sa aktima potpisnika.

#### **Član 50**

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

#### **Član 51**

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi granski kolektivni ugovor za pomorski saobraćaj i lučko-pretovarne usluge ("Službeni list RCG", broj 30/97).

#### **Član 52**

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

#### **Član 53**

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Republike Crne Gore".  
Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 25. maja 2004. godine u Podgorici.

## **OSNOVNI TEKST**

Na osnovu člana 131 stav 2 Zakona o radu ("Službeni list RCG", broj 43/03) i člana 81 stav 1. Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list RCG", broj 1/04), Samostalni sindikat radnika u pomorskom brodarstvu i transportu Crne Gore i Odbor Udruženja pomorske privrede Privredne komore Crne Gore, zaključuju

# **Granski kolektivni ugovor za pomorski saobraćaj i lučko-pretovarne usluge**

*Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 40/2004 od 11.6.2004. godine.*

## **I OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Granskim kolektivnim ugovorom, zaključenim između Samostalnih sindikata radnika u pomorskom brodarstvu i transportu Crne Gore i Udruženja pomorske privrede Privredne komore

Crne Gore, uređuju se prava i obaveze zaposlenog i poslodavca kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

#### **Član 2**

Odredbe ovog ugovora primjenjivaće se na zaposlene i poslodavce u Republici Crnoj Gori koji obavljaju djelatnost:

- pomorskog saobraćaja i
- lučko-pretovarnih usluga.

#### **Član 3**

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se razraditi u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, opštem aktu poslodavca i ugovor o radu.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

## **II PRAVA I OBAVEZE POSLODAVACA I POMORACA**

#### **Član 4**

Prava i obaveze pomoraca za vrijeme ukrcaja na broju poslodavaca, ostvaruju se u skladu sa ITF-ovim kolektivnim brodarskim ugovorom.

Pomorcem u smislu stava 1 ovog člana smatra se zaposleni koji obavlja posao na broju prekookeanske i velike obalne plovidbe.

## **III PRAVA ZAPOSLENIH**

### **1. Radno vrijeme**

#### **Član 5**

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

Ukoliko zaposleni u toku mjeseca prema rasporedu rada ne ostvari mjesečni fond časova, primijenit će se odredbe Zakona o preraspodjeli radnog vremena.

#### **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 u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### **2. Odmori i odsustva**

#### **Član 7**

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 utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### **Član 8.**

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

### **IV 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, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

#### **Član 12**

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem najniže cijene rada i koeficijentata grupe poslova iz člana 15 ovog ugovora.

#### **Član 13**

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 14**

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

#### **Član 15**

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

Grupa poslova	Složenost poslova - zahtjev stručnosti	Koeficijent
I	Ne zahtijeva se stručnost (nekvalifikovani radnik)	1,00
II	Zahtijeva se stručna osposobljenost (I stepena)	1,30
III	Zahtijeva se stručna osposobljenost (II stepena)	1,70
IV	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od dvije do tri godine (III stepen)	2,10
V	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri ili više godina (IV stepen)	2,45
VI	Zahtijeva se stručnost koja se stiče specijalizacijom po osnovu srednjeg obrazovanja (visokokvalifikovani radnik) (V stepen)	2,80
VII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VI stepen)	3,20
VIII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče fakultetskim, odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen)	4,00
IX	Zahtijeva se stručnost koja se stiče magistraturom ili ovoj ravnopravnoj specijalizaciji (VII-1 stepen)	4,50

X	Zahtijeva se stručnost koja se stiče doktoratom nauka (VIII stepen)	5,00
---	---	------

#### **Član 16**

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se i utvrđuju 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 15 ovog kolektivnog ugovora.

#### **Član 17**

Koeficijenti za utvrđivanje cijene rada radnog mjesta 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.

#### **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.  
 Normiranje poslova vrši posebna komisija. Sastav, broj članova i nadležnosti komisije utvrđuju se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.  
 Sindikat, odnosno zaposleni imaju pravo prigovora na utvrđene normative - standarde rada, ukoliko ocijene da su norme nerealno utvrđene.  
 Sporovi nastali iz tog osnova rješavaju se arbitražom.  
 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 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 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**

Ugovorne strane saglasne su da se na osnovu elemenata uslova rada težih od normalnih za određeno radno mjesto, valorizuje i uvećava zarada zaposlenog po času provedenom na radu za:

1. Uticaj okoline (klima, buka, vibracija, zračenje, vlaga, štetni gasovi, biološke štetnosti);
2. Fizička i psihička opterećenja (opterećenja čula, teži fizički naponi sa mogućim posljedicama po zdravlje, rad sa prljavim materijama);
3. Opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, električne energije, eksplozije, vrućih predmeta, nagrizajućih materija, rad na visini i sl.).

Za sva radna mjesta na kojima se poslovi obavljaju u uslovima težim od normalnih, utvrđuju se koeficijenti od 0,15 do 1,20.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca će se razraditi kriterijumi, razvrstati radna mjesta i utvrditi koeficijenti, odnosno procenti.

#### **Član 23**

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 50%
- za rad u dvije smene 10%.

Poslodavac je dužan isplatiti zaposlenom 20% osnovne cijene rada zaposlenog po času, za svaki čas pripravnosti kod kuće.

#### **Član 24**

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 25**

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, pod uslovom da je na osnovu odluke odgovarajućeg organa obavezan da dolazi na posao.

U slučaju kada radnik nije u obavezi da dolazi na posao zarada se isplaćuje u visini od 60% njegove zarade, što će se bliže definisati kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### **Član 26**

Pravo na zaradu, naknadu i druga primanja pomoraca za vrijeme čekanja na ukrcaj, utvrdiće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### **Član 27**

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

## **V DRUGA PRIMANJA**

#### **Član 28**

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

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi isplata zimnice zaposlenom.

#### **Član 29**

Poslodavac isplaćuje zaposlenim otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje 6 prosječnih zarada zaposlenog, ali ne niže od 4 prosječne zarade kod poslodavca.

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 preduzeća i zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada, zaposlenog, zaposlenom će se dodjeljivati nagrada.

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

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrdiće se iznos jubilarne nagrade, s tim da ne može biti niži od dvije prosječne zarade kod poslodavca.

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.

Sindikatski predlog za dodjelu nagrade zaposlenom povodom radnog jubileja poslodavca.

#### **Član 31**

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj 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, odnosno izvršni direktor poslodavca u saradnji sa predsjednikom Sindikata.

## **VI 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. Dnevnice 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. Dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.
3. Naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.
4. Mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada (topli obrok), u visini 50% najniže cijene rada.
5. Mjesečna naknada za putne troškove dolaska i odlaska na posao, preko 5 km u jednom pravcu u visini 70% pretplatne mjesečne karte lokalnog prevoza.
6. Mjesečna naknada za putne troškove za radnike ispod 5 km utvrdiće se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### **Član 33**

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 dolazak u dane nedjeljnog odmora u mjesto prebivališta, zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova po priloženim putnim kartama javnog prevoznog sredstva.

### **Član 34**

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju.

## **VII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH**

### **Član 35**

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

### **Član 36**

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.

## **VIII ZAŠTITA NA RADU**

### **Član 37**

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

## **IX PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH**

### **Član 38**

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.

## **X USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

### **Član 39**

Poslodavac je dužan sindikatu omogućiti sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sastanaka;
- tehničke i administrativne usluge;
- kancelarijski prostor, telefon i druge tehničke uslove za rad.

Poslodavac obezbjeđuje profesionalno obavljanje funkcije sindikalnom povjereniku i drugom zaposlenom koji obavlja poslove za potrebe sindikata, na zahtjev sindikata, i ostalo u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

Međusobna prava i obaveze sindikata i poslodavca će se bliže urediti kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

### **Član 40**

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

## **XI ARBITRAŽA**

### **Član 41**

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

### **Član 42**

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 43**

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

### **Član 44**

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 45**

Odluka arbitraže je konačna.

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

## **XII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA**

### **Član 46**

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

### **Član 47**

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog kolektivnog ugovora daje Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje Opšteg kolektivnog ugovora.

## **XIII ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 48**

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 3 ovog člana, kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici drugačije ne sporazumiju.

#### **Član 49**

Svaka od strana potpisnika može zahtijevati izmijene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

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

#### **Član 50**

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 51**

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi granski kolektivni ugovor za pomorski saobraćaj i lučko-pretovarne usluge ("Službeni list RCG", broj 30/97).

#### **Član 52**

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

#### **Član 53**

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 25. maja 2004. godine u Podgorici.

Broj: 5

Podgorica,

1.

juna

2004.

godine

**Samostalni sindikat  
radnika u pomorskom  
brodarstvu i transportu  
Crne Gore**

Predsjednik,  
**Saša Milošević, s.r.**

**Odbor Udruženja pomorske  
privrede Privredne  
komore Crne Gore**

Predsjednik,  
**Miodrag Gvozdrenović, s.r.**