

# Granski kolektivni ugovor za stambeno-komunalnu djelatnost

*Ugovor je objavljen u "Službenom listu CG", br. 2/2012  
od 11.1.2012. godine.*

## I OSNOVNE ODREDBE

### Član 1

Ovim granskim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze zaposlenog i poslodavca iz oblasti rada, kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora u skladu sa Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

### Član 2

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u Crnoj Gori koji obavljaju stambeno-komunalnu djelatnost.

### Član 3

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

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

## II RADNI ODNOSI

### 1. Raspoređivanje zaposlenih

#### Član 4

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto u skladu sa odredbama Zakona o radu i ugovorom o radu.

Izuzetno, u slučajevima predviđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca, zaposleni se može privremeno rasporediti na radno mjesto za koje se zahtijeva niži stepen stručne spreme od one koju on ima, bez njegove saglasnosti.

Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 2 ovog člana dok te okolnosti traju, a u slučaju zamjene odsutnog zaposlenog najduže do 30 radnih dana.

Zaposleni koji je raspoređen u smislu stava 2 ovog člana ima pravo na zaradu koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada radio, ako je to za njega povoljnije.

Odredba iz stava 2 ovog člana ne može se primijeniti ukoliko postoji zaposleni sa nižom stručnom spremom, odnosno, pomenuta odredba se primjenjuje samo u slučaju da nema izvršioca sa nižim stepenom stručne spreme.

### 2. Radno vrijeme

#### Član 5

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu, urediće se smjenski rad, dežurstvo i pripravnost zaposlenih, radno vrijeme kraće od 40 časova u radnoj nedjelji, preraspodjela radnog vremena i rad duži od punog radnog vremena.

### 3. Odmori i odsustva

#### Član 6

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni i nedjeljni odmor u skladu sa odredbama Zakona o radu.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 21 radni dan.

Pored minimuma iz stava 2 ovog člana, godišnji odmor se uvećava:

a) prema dužini radnog staža:

- od 1 do 10 godina jedan radni dan,

- od 10 do 20 godina dva radna dana;

- od 20 do 30 godina tri radna dana;
- preko 30 godina pet radnih dana.

b) prema zdravstvenom stanju:

- invalidu rada tri rada dana;
- roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja tri radna dana.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa u radu i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

## **4. Plaćeno odsustvo**

### **Član 7**

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), na osnovu podnijetog zahtjeva, u slučajevima:

- rođenja djeteta pet radnih dana;
- smrti člana uže porodice sedam radnih dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom srodstva dva radna dana;
- teške bolesti člana uže porodice sedam radnih dana;
- zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama tri radna dana;
- učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima dva radna dana;
- polaganja stručnog ispita pet radnih dana;
- sklapanja braka pet radnih dana;
- dobrovoljnog davanja krvi dva radna dana;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa shodno ljekarskoj dokumentaciji.

O odsustvu, iz stava 1 ovog člana, poslodavac odlučuje rješenjem.

Plaćeno odsustvo se koristi u vrijeme kad se predviđeni slučaj dogodio.

Zaposleni podnosi dokaz o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

## **5. Neplaćeno odsustvo**

### **Član 8**

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godine u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti do 60 dana
- liječenja o sopstvenom trošku do 60 dana
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama do 30 dana
- U drugim slučajevima kad postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvovanje duže od 60 dana kad to ne remeti proces rada.

Odredbe člana 7 st. 2, 3 i 4 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

## **III ZARADE I NAKNADE ZARADA**

### **ZARADE 1.**

#### **Član 9**

Zarada zaposlenog sastoji se od zarade za izvršeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim uslovima rada - osnovna zarada, uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati zaradu najmanje jedanput mjesečno u skladu sa kriterijumima iz ovog kolektivnog ugovora.

#### **Član 10**

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta grupe poslova iz člana 13 ovog Kolektivnog ugovora.

#### **Član 11**

Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu čine neto najniža cijena rada, porez na dohodak i doprinosi na teret zaposlenog, a startni dio zarade čine topli obrok i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora za prosječno 176 časova u mjesecu.

Obračunska vrijednost koeficijenta kod poslodavca ne može biti niža od iznosa najnižeg obračunskog koeficijenta u Crnoj Gori, utvrđenog u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom uvećan najmanje za 35%, uključujući poreze i doprinose.

Zarada zaposlenog u bruto iznosu utvrđuje se po formuli:

Zarada = Startni dio zarade + koeficijent složenosti (uvećan za minuli rad) x obračunska vrijednost koeficijenta.

Startni dio zarade se obračunava kao određeni procenat od obračunske vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu i na mjesečnom nivou, saglasno "sporazumu o utvrđivanju obračunske vrijednosti koeficijenta i startnog dijela zarade u bruto iznosima" (Sl. list CG 80/10).

Minimalna zarada zaposlenog za standardni radni učinak i puno radno vrijeme za prosječno 176 časova u mjesecu ne može biti niža od 30% neto prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu.

#### Član 12

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, obračunska vrijednost koeficijenta se može utvrditi kao najniža satnica.

#### Član 13

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

Grupa poslova	Zahtjev stručnosti - složenosti poslova	Koeficijent
I	Ne zahtijeva se stručnost (nekvalifikovani radnik)	1,70
II	Zahtijeva se stručna osposobljenost I stepena	1,90
III	Zahtijeva se stručna osposobljenost II stepena	2,30
IV	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju 2 do 3 godine (KV radnik - III stepen)	2,75
V	Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim obrazovanjem u trajanju od 4 ili više godina (IV stepen)	3,00
VI	Zahtijeva se stručnost koja se stiče specijalizacijom na osnovu srednjeg obrazovanja (VK radnik - V stepen)	3,30
VII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče višim obrazovanjem (VI stepen)	3,85
VIII	Zahtijeva se stručnost koja se stiče fakultetom, odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen)	4,50
IX	Zahtijeva se stručnost koja se stiče magistraturom ili ovoj ravnopravnoj (VII-1 stepen)	4,85
X	Zahtijeva se stručnost koja se stiče doktoratom	5,30

#### Član 14

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se koeficijenti složenosti za sva radna mjesta iz akta o sistematizaciji, s tim da koeficijenti svakog radnog mjesta kod poslodavca ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz člana 13. ovog ugovora.

### **Član 15**

Za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima težim od normalnih i na kome je povećana odgovornost na poslu, koeficijent složenosti se uvećava za koeficijent u skladu sa sledećim elementima:

- Uslovi rada teži od normalnih od 0,50.
- Odgovornost za obavljanje i rezultate poslovanja od 1,00.

### **Član 16**

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

### **Član 17**

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa utvrđenim normativima, standardima, planovima i programima, poslodavac može uvećati ili umanjiti zaradu zaposlenog u iznosu od 5%-30%, na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou uz potrebnu dokumentaciju.

Način i postupak uvećanja, odnosno umanjenja zarade o osnovu iz stava 1 ovog člana, detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje ostvarenih rezultata rada smatra se da je zaposleni, za radno vrijeme provedeno na radu, ostvario normalan radni učinak.

Zaposleni mora biti unaprijed upoznat sa mjerilima i normativima za vrednovanje ostvarenih učinaka, ukoliko su utvrđeni, kao i kriterijumima za utvrđivanje rezultata rada i stimulativnog dijela koji mu po tom osnovu pripada.

### **Član 18**

Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 50% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 50% za prekovremeni rad.

U slučaju kad je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovima.

### **Član 19**

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža;

- do 10 godina 0,50%
- od 10 do 20 godina 0,75%
- preko 20 godina 1,00%

## **NAKNADE ZARADA 2.**

### **Član 20**

Zaposlenom pripada naknada zarade za odsustvovanje sa rada u visini i u slučajevima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom.

### **Član 21**

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade, po času, kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za odazivanja na poziv državnih organa;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

## **IV DRUGA PRIMANJA**

### **Član 22**

Poslodavac zaposlenom može isplatiti naknadu za zimnicu u visini do 3 obračunske vrijednosti koeficijenta kod poslodavca.

### **Član 23**

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini deset prosječnih neto zarada na nivou države, odnosno kod poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, odnosno danom prestanka radnog odnosa.

### **Član 24**

Ukoliko je zaposleni proglašen tehnološkim viškom poslodavac je dužan da mu isplati otpremninu u visini od dvije prosječne neto zarade na nivou države, odnosno kod poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog, za svaku godinu radnog staža.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se najkasnije danom prestanka radnog odnosa.

### **Član 25**

Ukoliko je zaposlenom prestao radni odnos usled sporazuma sa poslodavcem, poslodavac može isplatiti na ime otpremnine iznos u visini koju sporazumom utvrde poslodavac i zaposleni.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se najkasnije momentom potpisivanja sporazuma poslodavca i zaposlenog.

### **Član 26**

Povodom radnog jubileja poslodavca i zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada zaposlenog, zaposlenom se dodjeljuju nagrade.

Radnim jubilejom zaposlenog smatra se njegov rad kod istog poslodavca u trajanju od 10, 20, 30 i 40 godina i to najmanje:

- za 10 godina jednu obračunsku vrijednost koeficijenta
- za 20 godina dvije obračunske vrijednosti koeficijenta
- za 30 godina tri obračunske vrijednosti koeficijenta
- za 40 godina četiri obračunske vrijednosti koeficijenta

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

Sindikalna organizacija dostavlja poslodavcu predlog za dodjelu nagrade zaposlenom povodom radnog jubileja.

### **Član 27**

Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana uže porodice do visine zadatka za ove namjene, do 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;

- pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog u visini do 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;

- smrti člana porodice u visini do 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca,

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove porodice, sprovodi Upravni odbor sa predsjednikom sindikalne organizacije, a visinu novčane pomoći iz stava 1 ovog člana određuje Upravni odbor nakon uvida u zahtjev i potrebnu dokumentaciju.

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se roditelji, bračni drug i djeca.

Za ostvarivanje naknade iz stava 1 tačka 1 do 3 ovog člana, zaposleni je dužan da poslodavcu priloži vjerodostojne dokaze.

## **V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH**

### **Član 28**

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

1. Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 20% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 11 ovog ugovora, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja priznaju u cjelosti prema priloženim računima;

2. Dnevnicu 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 svoj automobil u službene svrhe;

4. Naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini cijene prevoza u drumskom ili željezničkom saobraćaju.

#### **Član 29**

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu zaposlenom pripada:

a) cijela dnevnicu:

- za svaka 24 časa,

- za ostatak vremena od 12 - 24 časa;

b) polovina dnevnice:

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

Zaposleni na službenom putovanju u svakom slučaju ostvaruje pravo na naknadu u visini stvarnih troškova.

Za ostvarivanje prava iz stava 2 ovog člana zaposleni je dužan da poslodavcu pruži dokaze.

### **VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH**

#### **Član 30**

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

#### **Član 31**

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrdiće se povrede radnih obaveza za koje se, pored zakonom utvrđenih, može izreći novčana kazna, odnosno za koje zaposlenom može da prestane radni odnos.

### **VII ZAŠTITA NA RADU**

#### **Član 32**

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

### **VIII USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

#### **Član 33**

Poslodavac sindikalnoj organizaciji obezbjeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih.

Ako postoji više reprezentativnih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje se u skladu sa posebnim zakonom.

#### **Član 34**

Ugovorne strane su saglasne da se sindikalnoj organizaciji obezbijede najmanje sljedeći uslovi za rad i djelovanje:

- pravo na učešće na lokalnom nivou, nivou Crne Gore i u međunarodnim sindikalnim aktivnostima;

- pravo na nepovredivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;

- pravo na zaštitu sindikalnih fondova i sindikalne imovine od intervencija javnih vlasti;

- pravo na pristup medijima;

- pravo na dobrovoljno pristupanje postupku mirnog rješavanja radnih sporova;

- pravo zaposlenih na obrazovanje i osposobljavanje.

#### **Član 35**

Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove.

Poslodavac razmatra mišljenja i predloge sindikalne organizacije prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a naročito u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usled tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.

Poslodavac zajedno sa reprezentativnim sindikatom kod tog poslodavca, odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

#### **Član 36**

Poslodavac može, na zahtjev sindikalne organizacije, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog predstavnika s tim što zarade, naknade zarada i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Poslodavac i sindikalna organizacija međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže uređuju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

#### **Član 37**

Prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno naknade zarade zaposlenom, koji je član sindikalne organizacije, poslodavac na žiro račun posebnog fonda te organizacije uplaćuje iznos definisanje posebnim sporazumom iz člana 11 Opšteg kolektivnog ugovora, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, a koja se namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

#### **Član 38**

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikalne organizacije od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući račun sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član, u skladu sa odlukom te organizacije.

## **IX ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA**

#### **Član 39**

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

#### **Član 40**

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora. Odbor iz stava 2 ovog člana čine po dva člana svake ugovorne strane.

## **X ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 41**

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 6 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 potpisnici kolektivnog ugovora drugačije ne sporazumiju.

#### **Član 42**

Svaki od potpisnika može zahtijevati izmjene 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 43**

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 2 mjeseca od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

#### **Član 44**

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za stambeno komunalnu djelatnost ("Službeni list RCG", broj 3/2005 od 24.01.2005. godine).

#### **Član 45**

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

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je 27. decembra 2011. godine.

Broj: 01-2774/4

Podgorica, 27. decembra 2011. godine

**Samostalni sindikat stambeno  
komunalne djelatnosti Crne Gore**

**Ministarstvo održivog razvoja  
i turizma**

Predsjednik,  
**Branislav Plamenac, s.r.**

Ministar,  
**Predrag Sekulić, s.r.**