

# Granski kolektivni ugovor za ustanove učeničkog i studentskog standarda

Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 23/2007 i Službenom listu CG", br. 22/2008.

## I OSNOVNE ODREDBE

### Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), uređuju se, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih u javnim ustanovama učeničkog i studentskog standarda (u daljem tekstu: dom) 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, primjenjuju se odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

## II RADNI ODNOSI

### 1. Stručno usavršavanje

#### Član 3

Poslodavac, 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, obezbijедуje poslodavac.

### 2. Odmori i odsustva

#### Član 4

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

Poslodavac je dužan 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 III stepena stručne sprema - jedan radni dan;
- do VI stepena stručne sprema - dva radna dana;
- do VII i VIII stepena stručne sprema - 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 (ložič, čistačica).

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, u slučajevima:

- a) teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;

- b) stupanja u brak - pet radnih dana;
- c) rođenja djeteta - tri radna dana;
- d) polaganja stručnog ispita - tri radna dana;
- e) njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana;
- f) dobrovoljnog davanja krvi - tri radna dana;
- g) zaštite i otklanjanja posljedice u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- h) učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima - dva radna dana;
- i) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - jedan radni dan.

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.

Plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje na osnovu zahtjeva podnijetog ovlaštenom organu, s tim da, najkasnije u roku od osam dana nakon korišćenja tog odsustva, podnese dokaz o opravdanosti njegovog korišćenja, 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 slučajevima:

- doškolovanja;
- izrade magistarskog rada;
- naučno-istraživačkog rada i izrade 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 i duže od 30 dana.

### III NAKNADE, ZARADE I OSTALA PRIMANJA

#### Član 7

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 tabeli, i to:

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršilaca	Stepen školske spreme	Koeficijent
I	Kurir, noćni čuvar		2.40
II	Radnik na održavanju čistoće		2.53
III	Servirka, vešerka, sobarica, pomoćni radnik u kuhinji portir, radnik u magacinu i kotlarnici, baštovan		2.92
IV	Konobar, kasirka, šanker, daktilograf - arhivar	III	3.44
		IV	4.16

		V	4.74
V	Domski majstor na održavanju vodovodnih instalacija, elektro instalacija i uređaja, moler, stolar, rukovaoc parnih kotlova	III	3.64
		IV	4.55
		V	4.74
VI	Kuvar, pekar, mesar, buregdžija	III	4.03
		IV	4.55
		V	4.81
VII	Vozač, vozač dostavljač, magacioner	III	3.38
		IV	4.03
		V	4.16
VIII	Administrativni, računovodstveno-finansijski, finansijski i komercijalni poslovi	IV	4.55
		VI	5.13
		VII	6.24
IX	Poslovi tehničkog održavanja, smještaja, radnik na održavanju računarske opreme	IV	4.55
		VI	5.13
		VII	6.24
X	Poslovi organizovanja obezbjeđenja objekata i korisnika, recepcioner	IV	4.55
		VI	5.13
XI	Poslovi organizovanja usluga ishrane i ugostiteljskih djelatnosti, tehnolog	IV	4.55
		VI	5.13

		VII	6.24
XII	Vaspitač, pedagog, psiholog, bibliotekar	VI	5.13
		VII	6.24
XIII	Poslovi za koje se zahtjeva stručnost koja se stiče visokim obrazovanjem (VII) a za koje je sistematizacijom alternativno predviđen i VI stepen stručnosti		5.78
XIV	Pomoćnik direktora	VII	6.24
XV	Direktor		
	- ustanove do 150 korisnika usluga		7.67
	- ustanove od 151 - 1000		8.06
	- ustanova preko 1000 korisnika		8.58

Koeficijenti iz stava 2 ovog člana, uvećavaju se za pojedine izvršioce poslova, po osnovu rukovođenja, i to:

- pomoćniku direktora 0,45;
- rukovodiocu sektora 0,40;
- šefu službe, upravniku 0,35;
- šefu tehničkog održavanja 0,30;
- šefu kuhinje 0,25;
- šefu kluba, vođi smjene 0,20;
- šefu recepcije, koordinatoru, šefu službe obezbjeđenja 0,15.

Koeficijenti iz stava 2 ovog člana, uvećavaju se za pojedine izvršioce poslova, u domu sa više od 1000 korisnika usluga, po osnovu rukovođenja, i to:

- pomoćniku direktora 0,90;
- rukovodiocu sektora 0,80;
- šefu službe, upravniku 0,70;
- šefu tehničkog održavanja 0,60;
- šefu kuhinje 0,50;
- šefu kluba, vođi smjene 0,40;
- šefu recepcije, koordinatoru 0,30.

+

**čl. 1. Zakona - 22/2008-49.**

#### Član 7a

Koeficijenti iz člana 1 kolone 4 ovog Ugovora, obračunavaće se od 1. decembra 2007. godine.

+

**čl. 2. Zakona - 22/2008-49.**

#### Član 7b

Ugovorne strane su saglasne da se koeficijenti iz člana 1 ovog Ugovora uvećavaju za 3% godišnje u 2009. i 2010. godini.

Ukoliko inflacija u 2009. i 2010. godini bude veća od 3%, koeficijenti za obračun zarada biće uvećani za razliku inflacije i 3%.

+

**Vidi:**

**čl. 2. Zakona - 22/2008-49.**

**Član 8**

Koeficijente za zaposlene koji nijesu sadržani u članu 7 ovog ugovora, odrediće Komisija za praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora.

**Član 9**

Zaposlenom koji, u skladu sa mjerilima, normativima i kriterijumima za vrednovanje rezultata rada, u toku mjeseca ostvari rezultate rada u obimu i kvalitetu iznad prosječnih, odnosno planiranih može se uvećati osnovna zarada do 20%, proporcionalno ostvarenom rezultatu.

Poslodavac je dužan da unaprijed upozna zaposlene sa mjerilima, normativima i kriterijumima za vrednovanje rezultata rada.

**Član 10**

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 50%;
- c) za prekovremeni rad 40%.

**Član 11**

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 12**

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 13**

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

**Član 14**

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

- za 10 godina rada - dvije najniže cijene rada;
- za 20 godina rada - tri najniže cijene rada;
- za 30 godina rada - četiri najniže cijene rada.

**Član 15**

Zaposlenom pripada naknada za ishranu u toku rada (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. 3. Zakona - 22/2008-49.**

**Član 16**

Dom može zaposlenom isplatiti naknadu za zimnicu u iznosu od tri najniže cijene rada, iz finansijskih sredstava koja ostvari mimo sredstava budžeta Republike.

**Član 17**

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

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

Poslodavac može zaposlenom, odnosno njegovoj porodici obezbijediti pomoć u slučajevima:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice - do 10 najnižih cijena rada;

- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice do pet 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.

Pravo iz stava 1 alineja 2 ovog člana, može ostvariti samo jedan član porodice koji je zaposlen u oblasti obrazovanja i vaspitanja.

#### **Član 18**

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca zaposleni ima pravo na nadoknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u dnevnom iznosu:

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

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

- ukoliko je službeniku na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i ishrana pripada mu terenski dodatak koji iznosi 6% najniže cijene rada;

- za odlazak na teren i povratak po obavljenom poslu, kao i za dolazak u dane nedjeljnog odmora u mjesto prebivališta, zaposlenom pripada naknada putnih troškova po priloženim putnim kartama.

#### **Član 19**

Naknada troškova za ishranu u toku rada, naknada troškova službenog putovanja i naknada za terenski dodatak, međusobno se isključuju.

#### **Član 20**

Poslodavac koji ostvari finansijska sredstva mimo sredstava budžeta Republike, može da ih upotrijebi i za isplatu naknada zaposlenima (naknade prevoza na rad i sa rada, pomoć, stimulans i dr.).

#### **Član 21**

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

### **IV PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH**

#### **Član 22**

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

#### **Član 23**

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

- smanjenje obima rada;

- uvođenje novih oblika organizacije rada, usljed čega se smanjuje broj zaposlenih;

- statusne promjene ili ukidanje organizacione jedinice, odnosno područne ustanove ili vaspitne jedinice, kao i druge promjene usljed kojih se smanjuje broj zaposlenih.

#### **Član 24**

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

1. kvaliteta obavljenog posla;

2. doprinosa u radu.

#### **Član 25**

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 zaposlenih utvrđuje direktor doma po prethodno pribavljenom mišljenju nadležnih organa u domu.

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

## **Član 26**

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, 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 slijedeći 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 27**

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 doma, u skladu sa kriterijumima iz ovog ugovora i programa, i ističe je na oglasnoj tabli doma.

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

## **Član 28**

Zaposleni za čijim radom je prestala potreba ima pravo prigovora na rješenje, iz člana 27 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 doma (u daljem tekstu: sindikat).

# **V USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

## **Član 29**

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

## **Član 30**

Poslodavac je dužan, da:

- omogućiti sindikatu 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 sindikat 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 31**

Poslodavac obezbjeđuje sindikatu sljedeće uslove za rad:

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

## **Član 32**

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.

# **VI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA**

## **Član 33**

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

#### **Član 34**

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 35**

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.

### **VII ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 36**

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

#### **Član 37**

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 ovog ugovora.

#### **Član 38**

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Posebni kolektivni ugovor za javne ustanove učeničkog i studentskog standarda ("Službeni list RCG", broj 38/96).

#### **Član 39**

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

Ovaj kolektivni Ugovor zaključen je dana 12. aprila 2007. 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 25/06) i člana 81 stav 1 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list RCG", broj 1/04), Samostalni sindikat đачkih i studentskih domova Crne Gore i Vlada Republike Crne Gore, zaključuju

## **Granski kolektivni ugovor za ustanove učeničkog i studentskog standarda**

*Ugovor je objavljen u "Službenom listu RCG", br. 23/2007 od 27.4.2007. godine.*

### **I OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), uređuju se, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih u javnim ustanovama učeničkog i studentskog standarda (u daljem tekstu: dom) 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, primjenjuju se odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

### **II RADNI ODNOSI**



# 1. Stručno usavršavanje

## Član 3

Poslodavac, 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, obezbijeduje poslodavac.

# 2. Odmori i odsustva

## Član 4

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

Poslodavac je dužan 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 III 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 (ložač, čistačica).

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, u slučajevima:

a) teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;

b) stupanja u brak - pet radnih dana;

c) rođenja djeteta - tri radna dana;

d) polaganja stručnog ispita - tri radna dana;

e) njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana;

f) dobrovoljnog davanja krvi - tri radna dana;

g) zaštite i otklanjanja posledice u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;

h) učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima - dva radna dana;

i) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva - jedan radni dan.

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.

Plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje na osnovu zahtjeva podnijetog ovlašćenom organu, s tim da, najkasnije u roku od osam dana nakon korišćenja tog odsustva, podnese dokaz o opravdanosti njegovog korišćenja, 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 slučajevima:

- doškoloavanja;
- izrade magistarskog rada;
- naučno-istraživačkog rada i izrade 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 i duže od 30 dana.

### III NAKNADE, ZARADE I OSTALA PRIMANJA

#### Član 7

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 tabeli, i to:

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršilaca	Novi koeficijent
I	Kurir, noćni čuvar	1,85
II	Radnik na održavanju čistoće	1,95
III	Servirka, vešerka, sobarica, pomoćni radnik u kuhinji Portir, radnik u magacinu i kotlarnici, baštovan	2,25
IV	Konobar, kasirka, šanker, daktilograf - arhivar	
	III	2,65
	IV	3,20
	V	3,65
V	Domski majstor na održavanju vodovodnih instalacija, elektro instalacija i uređaja, moler, stolar, rukovaoc parnih kotlova	
	III	2,80
	IV	3,50
	V	3,65
VI	Kuvar, pekar, mesar, buregdžija	
	III	3,10
	IV	3,50
	V	3,70
VII	Vozač, vozač dostavljač, magacioner	
	III	2,60

		IV V	3,10 3,20
VIII	Administrativni, računovodstveno-finansijski, finansijski i komercijalni poslovi	IV VI VII	3,50 3,95 4,80
IX	Poslovi tehničkog održavanja, smještaja, radnik na održavanju računarske opreme	IV VI VII	3,50 3,95 4,80
X	Poslovi organizovanja obezbjeđenja objekata i korisnika, recepcioner	IV VI	3,50 3,95
XI	Poslovi organizovanja usluga ishrane i ugostiteljskih djelatnosti, tehnolog	IV VI VII	3,50 3,95 4,80
XII	Vaspitač, pedagog, psiholog, bibliotekar	VI VII	3,95 4,80
XIII	Poslovi za koje se zahtjeva stručnost koja se stiče visokim obrazovanjem (VII) a za koje je sistematizacijom alternativno predviđen i VI stepen stručnosti		4,45
XIV	Pomoćnik direktora	VII	4,80
XV	Direktor - ustanove do 150 korisnika usluga - ustanove od 151 - 1000 - ustanova preko 1000 korisnika		5,90 6,20 6,60

Koeficijenti iz stava 2 ovog člana, uvećavaju se za pojedine izvršioce poslova, u domu sa manje od 1000 korisnika usluga, po osnovu rukovođenja, i to:

- pomoćniku direktora 0,45;
- rukovodiocu sektora 0,40;

- šefu službe, upravniku 0,35;
- šefu tehničkog održavanja 0,30;
- šefu kuhinje 0,25;
- šefu kluba, vođi smjene 0,20;
- šefu recepcije, koordinatoru 0,15.

Koeficijenti iz stava 2 ovog člana, uvećavaju se za pojedine izvršioce poslova, u domu sa više od 1000 korisnika usluga, po osnovu rukovođenja, i to:

- pomoćniku direktora 0,90;
- rukovodiocu sektora 0,80;
- šefu službe, upravniku 0,70;
- šefu tehničkog održavanja 0,60;
- šefu kuhinje 0,50;
- šefu kluba, vođi smjene 0,40;
- šefu recepcije, koordinatoru 0,30.

#### **Član 8**

Koeficijente za zaposlene koji nijesu sadržani u članu 7 ovog ugovora, odrediće Komisija za praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora.

#### **Član 9**

Zaposlenom koji, u skladu sa mjerilima, normativima i kriterijumima za vrednovanje rezultata rada, u toku mjeseca ostvari rezultate rada u obimu i kvalitetu iznad prosječnih, odnosno planiranih može se uvećati osnovna zarada do 20%, proporcionalno ostvarenom rezultatu.

Poslodavac je dužan da unaprijed upozna zaposlene sa mjerilima, normativima i kriterijumima za vrednovanje rezultata rada.

#### **Član 10**

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 50%;
- c) za prekovremeni rad 40%.

#### **Član 11**

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 12**

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 13**

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

#### **Član 14**

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

- za 10 godina rada - dvije najniže cijene rada;
- za 20 godina rada - tri najniže cijene rada;
- za 30 godina rada - četiri najniže cijene rada.

#### **Član 15**

Zaposlenom pripada naknada za ishranu u toku rada (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 16**

Dom može zaposlenom isplatiti naknadu za zimnicu u iznosu od tri najniže cijene rada, iz finansijskih sredstava koja ostvari mimo sredstava budžeta Republike.

#### **Član 17**

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

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

Poslodavac može zaposlenom, odnosno njegovoj porodici obezbijediti pomoć u slučajevima:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice - do 10 najnižih cijena rada;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice do pet 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.

Pravo iz stava 1 alineja 2 ovog člana, može ostvariti samo jedan član porodice koji je zaposlen u oblasti obrazovanja i vaspitanja.

#### **Član 18**

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca zaposleni ima pravo na nadoknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u dnevnom iznosu:

- ako na terenu nije organizovan smještaj i ishrana, zaposlenom pripada 20% najniže cijene rada;
- ako je zaposlenom na terenu obezbijeđen samo smještaj pripada mu 15% najniže cijene rada;
- ukoliko je službeniku na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i ishrana pripada mu terenski dodatak koji iznosi 6% najniže cijene rada;
- za odlazak na teren i povratak po obavljenom poslu, kao i za dolazak u dane nedjeljnog odmora u mjesto prebivališta, zaposlenom pripada naknada putnih troškova po priloženim putnim kartama.

#### **Član 19**

Naknada troškova za ishranu u toku rada, naknada troškova službenog putovanja i naknada za terenski dodatak, međusobno se isključuju.

#### **Član 20**

Poslodavac koji ostvari finansijska sredstva mimo sredstava budžeta Republike, može da ih upotrijebi i za isplatu naknada zaposlenima (naknade prevoza na rad i sa rada, pomoć, stimulans i dr.).

#### **Član 21**

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

## **IV PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH**

#### **Član 22**

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

#### **Član 23**

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

- smanjenje obima rada;
- uvođenje novih oblika organizacije rada, usljed čega se smanjuje broj zaposlenih;
- statusne promjene ili ukidanje organizacione jedinice, odnosno područne ustanove ili vaspitne jedinice, kao i druge promjene usljed kojih se smanjuje broj zaposlenih.

#### **Član 24**

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

1. kvaliteta obavljenog posla;
2. doprinosa u radu.

#### **Član 25**

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 zaposlenih utvrđuje direktor doma po prethodno pribavljenom mišljenju nadležnih organa u domu.

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

#### **Član 26**

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, 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 slijedeći 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 27**

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 doma, u skladu sa kriterijumima iz ovog ugovora i programa, i ističe je na oglasnoj tabli doma.

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

#### **Član 28**

Zaposleni za čijim radom je prestala potreba ima pravo prigovora na rješenje, iz člana 27 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 doma (u daljem tekstu: sindikat).

### **V USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

#### **Član 29**

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

#### **Član 30**

Poslodavac je dužan, da:

- omogući sindikatu 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 sindikat 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 31**

Poslodavac obezbjeđuje sindikatu sljedeće uslove za rad:

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

#### **Član 32**

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.

### **VI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA**

#### **Član 33**

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

#### **Član 34**

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 35**

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 poslovníkom o radu.

### **VII ZAVRŠNE ODREDBE**

#### **Član 36**

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

#### **Član 37**

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 ovog ugovora.

#### **Član 38**

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Posebni kolektivni ugovor za javne ustanove učeničkog i studentskog standarda ("Službeni list RCG", broj 38/96).

#### **Član 39**

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

Ovaj kolektivni Ugovor zaključen je dana 12. aprila 2007. godine.

Broj: 2-07

Podgorica, 18. aprila 2007. godine

**Samostalni sindikat đakih i studentskih domova Crne Gore**

**Vlada Republike Crne Gore**

**Slobodan Backović, s.r.**