



Željeznički prevoz Crne Gore
AD Podgorica

KOLEKTIVNI UGOVOR

Podgorica, novembar 2011. godine

Sadržaj

I OSNOVNE ODREDBE	4
II UGOVOR O RADU	5
Zasnivanje radnog odnosa	5
Uslovi za zaključivanje ugovora o radu	5
Probni rad	6
Izmjene ugovorenih uslova rada (aneks ugovora)	6
III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA	6
Raspoređivanje Zaposlenih	6
Obaveze Zaposlenih	7
Obaveze Poslodavca	7
IV PRIPRAVNICI	8
V RADNO VRIJEME	9
Puno radno vrijeme	9
Radno vrijeme, trajanje smjene i odmori voznog i staničnog osoblja	10
Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)	10
Noćni rad	10
Raspored i preraspodjela radnog vremena	10
VI ODMORI I ODSUSTVA	11
Odmor u toku dnevnog rada (pauza)	11
Dnevni odmor	11
Nedjeljni odmor	12
Godišnji odmor	12
Dobrovoljno davanje krvi	13
Plaćeno odsustvo	13
Neplaćeno odsustvo	13
Mirovanje prava iz radnog odnosa	13
VII OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH	14
VIII ZARADA, UVEĆANJE ZARADE, NAKNADE ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH	14
Zarada	14
Solidarnost	15
Stimulacija	16
Izuzetno povećanje zarade	16
Uvećanje zarade	16
Naknada zarade	17
Druga primanja zaposlenih	18
Naknada povećanih troškova zaposlenih	18
Solidarne pomoći Zaposlenima	20
IX PRESTANAK RADNOG ODNOSA	20
X PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH	21
Program ostvarivanja prava Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba	21
Postupak utvrđivanja prestanka potrebe za radom Zaposlenih	22
Kriterijumi za utvrđivanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba - „viška Zaposlenih”	22
Mjere za zapošljavanje	22
Otpremnina	23
Privremeno angažovanje Zaposlenog za čijim je radom prestala potreba	23
Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine	23
Skraćeni postupak utvrđivanja prestanka potrebe za radom Zaposlenog isplatom otpremnine	24
XI ZAŠTITA ZAPOSLENIH	24
XII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH	25
Zaštita prava kod Poslodavca	25
Zaštita kod nadležnog suda	25
Zaštita kod nadležne inspekcije	25
Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa	25
XIII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH	25
Odgovornost za povrede radnih obaveza	25
Privremeno udaljenje Zaposlenog (suspenzija)	27
XIV MATERIJALNA ODGOVORNOST	27
Naknada štete Poslodavcu	27

Naknada štete zaposlenom	28
XV SINDIKALNE ORGANIZACIJE	28
Reprezentativni sindikat.....	28
Prava sindikalne organizacije	28
Obaveza informisanja Reprezentativnog sindikata	29
XVI OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH	30
Kolektivno osiguranje.....	30
Stambena pitanja.....	31
Pravo Zaposlenih na štrajk	31
Informisanje Zaposlenih.....	31
Prevenција radne invalidnosti i rekreativni odmor Zaposlenih	31
XVII PREGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA	31
XVIII PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA	32
XIX ZAVRŠNE ODREDBE	32
XX STUPANJE NA SNAGU I OBJAVLJIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA	32

Na osnovu čl. 147,148,149,150,151,152,153 i 177 Zakona o radu („Sl. list CG”, br. 49/08, 26/09, 88/09 i 26/10) i Opšteg kolektivnog ugovora („Sl. list RCG”, br. 01/04, 59/05, 24/06 i „Sl. list CG” broj 65/10), Savez sindikata Željezničkog prevoza Crne Gore (Reprezentativni sindikat) i Odbor direktora Željezničkog prevoza Crne Gore AD - Podgorica (Poslodavac), zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada Zaposlenih, kao i prava, obaveze i odgovornosti Poslodavca, međusobni odnosi učesnika Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za Zaposlene i Poslodavca, kao izraz slobodne volje ugovornih strana, saglasno zakonu.

Član 2

Kolektivni ugovor se primjenjuje neposredno i odnosi se na sve Zaposlene kod Poslodavca, osim na organe Poslodavca u dijelu u kojem su njihova prava i obaveze utvrđene posebnim ugovorima i zakonom.

Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 3

U slučaju restrukturiranja Poslodavca, na Zaposlene će se do zaključivanja novog Kolektivnog ugovora, a najduže godinu dana, primjenjivati Kolektivni ugovor koji se primjenjivao prije restrukturiranja.

Član 4

Ukoliko su pojedina prava Zaposlenih aktima Poslodavca, utvrđena u manjem obimu u odnosu na prava utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Član 5

Ovim Kolektivnim ugovorom zabranjuje se neposredna i posredna diskriminacija kako se to utvrđuje i zabranjuje odredbama Zakona.

U slučajevima diskriminacije u smislu zakona, Zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.

Član 6

Pojedini pojmovi u ovom Kolektivnom ugovoru imaju sljedeće značenje:

- Poslodavac, u smislu ovog Kolektivnog ugovora je pravno lice - Željeznički prevoz Crne Gore AD - Podgorica, koje obavlja privrednu djelatnost - registrovano kod CRPS Podgorica i koje sa zaposlenim zaključuje ugovor o radu i sl. u smislu zakona, (u daljem tekstu: Poslodavac),
- Zaposleni, u smislu ovog Kolektivnog ugovora je fizičko lice koje je zasnovalo radni odnos kod Poslodavca (radni odnos na neodređeno i određeno radno vrijeme), sa pravima i obavezama iz radnog odnosa shodno ugovoru o radu i zakonu, (u daljem tekstu: Zaposleni),
- Radno iskustvo, podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu u određenom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja,
- Radnim mjestom se smatra skup poslova predviđenih aktom o sistematizaciji,
- Akt o sistematizaciji je akt kojim se utvrđuju radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, radno iskustvo, vrsta i stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja, u daljem tekstu: akt o sistematizaciji,
- Reprezentativni sindikat u smislu ovog Kolektivnog ugovora je sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i koja je kao takva registrovana kod nadležnog ministarstva, u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat,
- Pod pojmom sindikalne organizacije podrazumijevaju se sindikalne organizacije zaposlenih kod

- Poslodavca, koje su kao takve registrovane kod nadležnog ministarstva,
- Predstavnik (predsjednik) sindikalne organizacije zaposlenih kod Poslodavca, smatra se shodno aktima te sindikalne organizacije izabrani, odnosno imenovani član te organizacije koji istu predstavlja i istupa u ime i za račun te organizacije, u daljem tekstu: Predstavnik (predsjednik),
 - Specijalni propisi - „Lex specialis”, su zakoni, podzakonski akti i pravilnici koji regulišu oblast željezničkog saobraćaja.

II UGOVOR O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Član 7

Zaposleni zasniva radni odnos danom zaključivanja ugovora o radu.

Ugovor o radu zaključuju Zaposleni i Poslodavac.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kada ga potpišu Zaposleni i Poslodavac.

Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanom obliku.

Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

Član 8

Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opšte uslove predviđene zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji.

Aktom o sistematizaciji iz stava 1 ovog člana, utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i stepen stručne spreme, potrebna znanja i sposobnosti, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tom radnom mjestu.

Član 9

Ugovor o radu pored zakonom utvrđenih, sadrži i odredbe o:

- rasporedu radnog vremena (redovno radno vrijeme, rad u turnusu, rad u smjenama, ...),
- trajanju pripravničkog staža.

Član 10

Ugovor o radu može se zaključiti na neodređeno ili određeno vrijeme.

Ugovor o radu na određeno vrijeme zaključuje se na vrijeme čije je trajanje unaprijed određeno.

Ugovor o radu na određeno vrijeme se zaključuje radi:

- obavljanja sezonskih poslova, a najduže 6 mjeseci,
- zamjene privremeno odsutnog zaposlenog do njegovog povratka na rad,
- privremenog povećanja obima posla, ali ne duže od 6 mjeseci.

Ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme prestaje istekom roka utvrđenog tim ugovorom.

Član 11

Poslodavac je dužan da prijavi Zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko...) u skladu sa zakonom.

Kopiju prijave iz stava 1 ovog člana, Poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči najkasnije u roku od deset dana, od dana stupanja na rad.

Član 12

Ugovor o radu zaključuje se sa licem koje ispunjava uslove u pogledu stručne spreme, radnog iskustva, posebnih znanja i drugih posebnih uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji i drugim posebnim propisom.

Član 13

U slučaju statusne promjene, odnosno promjene Poslodavca, u skladu sa zakonom, Poslodavac sljedbenik preuzima od Poslodavca prethodnika Kolektivni ugovor i ugovore o radu Zaposlenih koji važe na dan promjene Poslodavca.

Poslodavac prethodnik dužan je da Poslodavca sljedbenika potpuno i istinito obavijesti o pravima i obavezama iz Kolektivnog ugovora i ugovora o radu koji se prenose.

Član 14

Poslodavac prethodnik dužan je da o prenošenju ugovora o radu na Poslodavca sljedbenika pisanim putem obavijesti Zaposlene čiji se ugovori o radu prenose.

Ako Zaposleni odbije prenos ugovora o radu ili se ne izjasni u roku od pet radnih dana od dana dostavljanja obavještenja iz stava 1 ovog člana, Poslodavac prethodnik može Zaposlenom otkazati ugovor o radu.

Probni rad

Član 15

Probni rad kao poseban uslov za rad, može se utvrditi aktom o sistematizaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno.

Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci.

Dužina trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, a način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada, prava i obaveze Zaposlenog iz radnog odnosa i dr. utvrđuju se posebnim aktom Poslodavca.

Izmjene ugovorenih uslova rada (aneks ugovora)

Član 16

Izmjena ugovora o radu (aneks ugovora), vrši se u svemu saglasno zakonu.

Aneks ugovora o radu, ne može sadržati manja prava i nepovoljnije uslove rada, od prava i uslova utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA

Član 17

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja, u skladu sa zakonom.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa zakonom.

Raspoređivanje Zaposlenih

Član 18

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto za koje je zaključio ugovor o radu ili Aneks ugovora.

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto saglasno aktu o sistematizaciji.

Član 19

Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada pod uslovom da je:

- djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta Poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela,
- udaljenost od mjesta u kojem Zaposleni radi, odnosno njegovog mjesta prebivališta, odnosno boravišta do mjesta u koje se premješta na rad manja od 60 km,
- organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada,
- obezbijedena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane Poslodavca.

Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz njegovu saglasnost.

Obaveze Zaposlenih

Član 20

Zaposleni je obavezan da:

- savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi,
- poštuje organizaciju rada i poslovanje kod Poslodavca, uslove i pravila Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza iz radnog odnosa,
- vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima Poslodavca,
- obavijesti Poslodavca o svakoj vrsti potencijalnih opasnosti za život i zdravlje Zaposlenih i nastanak materijalne štete,
- poštuje propise o bezbjednosti, zaštiti na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti zdravlje i život, svoj i drugih lica,
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Obaveze Poslodavca

Član 21

Poslodavac je obavezan da:

- Zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova na radnom mjestu, utvrđenih aktom o sistematizaciji i ugovorom o radu,
- Zaposlenom obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uslove rada i organizuje bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu,
- Zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu,
- Zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu,
- u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje Sindikata,
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom, pravilnicima i ugovorom o radu,
- poštuje ličnost, štiti privatnost Zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

IV PRIPRAVNICI

Član 22

Pripravnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja, radi osposobljavanja za samostalan rad.

Član 23

Sa pripravnikom Poslodavac zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.

Član 24

Pripravnički staž traje:

- | | |
|--|-------------|
| - za radna mjesta visoke stručne spreme | 12 mjeseci, |
| - za radna mjesta više stručne spreme | 9 mjeseci, |
| - za radna mjesta srednje stručne spreme | 6 mjeseci. |

Član 25

Za Zaposlenog - pripravnika koji se osposobljava za samostalan rad na radno mjesto neposredno vezano za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja, dužina trajanja i način provođenja pripravničkog staža utvrđen je zakonom koji reguliše oblast željezničkog saobraćaja i drugim propisima koji se primjenjuju kao „Lex specialis”.

Član 26

Pripravnički staž se produžava za vrijeme opravdanog odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodijskog odsustva.

Član 27

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, Zaposleni - pripravnik ima sva prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnicima i ugovorom o radu.

Član 28

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad, pod nadzorom mentora kojeg rješenjem imenuje Poslodavac.

Mentor mora imati najmanje isti stepen stručne spreme i zvanja kao i pripravnik koji se osposobljava, te najmanje pet godina radnog iskustva kod osposobljavanja pripravnika sa višom i visokom stručnom spremom, odnosno tri godine radnog iskustva kod osposobljavanja pripravnika sa srednjom stručnom spremom.

Član 29

Pripravnik polaže pripravnički ispit nakon završetka pripravničkog staža, pred ispitnom komisijom od tri člana, koju imenuje Poslodavac prema propisanom programu.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen stručne spreme, kao i pripravnik čija se osposobljenost za samostalan rad provjerava i najmanje tri godine radnog iskustva u struci.

Zaposleni - pripravnik koji se osposobljava za rad na radno mjesto neposredno vezano za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja, nakon obavljenog pripravničkog staža shodno posebnim propisima, polaže stručni ispit na način i po postupku koji je utvrđen zakonom koji reguliše oblast željezničkog saobraćaja i propisima koji se primjenjuju kao „Lex specialis”.

Član 30

O položenom pripravničkom ispitu, osim za zanimanja neposredno vezana za bezbjednost i sigurnost saobraćaja koja oblast je regulisana posebnim propisima, Poslodavac izdaje uvjerenje o položenom pripravničkom ispitu, u roku od pet dana.

Uvjerenje potpisuje predsjednik komisije.

V RADNO VRIJEME

Član 31

Puno radno vrijeme iznosi 40 sati u radnoj nedjelji ukoliko nije izvršena preraspodjela radnog vremena saglasno potrebama procesa rada.

Puno radno vrijeme može biti utvrđeno kao:

- jednokratno,
- dvokratno,
- u smjeni (turnus).

Godišnji i mjesečni raspored radnog vremena na pojedine dane u mjesecu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora utvrđuje Poslodavac posebnim aktom u skladu sa zakonom i potrebama procesa rada.

Poslodavac je obavezan objaviti raspored radnog vremena tri dana prije početka rada po utvrđenom rasporedu radnog vremena, za odnosni vremenski period.

Član 32

U mjesečni fond sati Zaposlenog, koji ne može biti duži od zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom predviđenog radnog vremena, računa se i vrijeme provedeno zbog:

- obaveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju do 4 sata,
- periodičnog redovnog i vanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita, u trajanju do 8 sati,
- periodičnog redovnog i vanrednog zdravstvenog pregleda, u trajanju do 8 sati, izuzev u slučaju da je Zaposleni upućen na vanredni pregled zbog uživanja alkohola ili opojnih droga,
- prekida i zastoja u radu u slučajevima utvrđenim zakonom,
- predviđene pauze tokom rada,
- učešća u radu radnih tijela i organa poslodavca,
- učešća u radu sindikalne organizacije,
- učešća u radnim aktivnostima vezanim za djelatnost Poslodavca u trajanju za vrijeme kao da je na radu.

Puno radno vrijeme

Član 33

Puno radno vrijeme, po pravilu iznosi 8 sati dnevno i ne može biti predviđeno u manjem ili dužem trajanju ukoliko shodno zakonu i potrebama procesa rada nije utvrđena preraspodjela radnog vremena ili za pojedina radna mjesta, utvrđenom skraćenom radnom vremenu.

Radno vrijeme u nedjelji raspoređuje se po pravilu u pet uzastopnih radnih dana.

Radno vrijeme, odnosno ukupno trajanje smjene voznog i staničnog osoblja iznosi najviše 12 sati. Izuzetno, ukupno trajanje smjene osoblja vučnog vozila brzog voza ili voza višeg ranga za prevoz putnika može u jednoj smjeni iznositi najviše 10 sati.

Ukupnim trajanjem smjene voznog i staničnog osoblja smatra se vrijeme koje vozno osoblje provede u pripremi prije početka rada, vrijeme provedeno u vožnji na vučnom vozilu, odnosno vozu, vrijeme provedeno u manevrisanju željezničkim vozilima i vrijeme prekida rada u toku smjene najviše do 2 sata, odnosno vrijeme koje stanično osoblje provede u obavljanju posla u toku jedne smjene.

Radno vrijeme, trajanje smjene i odmori voznog i staničnog osoblja

Član 34

Radno vrijeme, trajanje smjene i odmori voznog i staničnog osoblja uređeni su Zakonom o bezbjednosti u željezničkom saobraćaju i drugim podzakonskim aktima.

Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)

Član 35

Radno vrijeme Zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 sati nedjeljno.

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, rad duži od punog radnog vremena može se uvesti i:

- da se voz ili vučno vozilo dovede u krajnju stanicu, odnosno depo,
- da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo materijalnu štetu u procesu rada,
- da se u procesu rada koji neprekidno traje zamijeni iznenada odsutni Zaposleni,
- da se preduzmu neodložne mjere za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja.
- radi otklanjanja posljedica vanrednog događaja,
- radi spašavanja sredstava rada,
- radi otklanjanja smetnji u željezničkom saobraćaju.

Prekovremeni rad se uvodi pisanom odlukom Poslodavca, prije određivanja tog rada.

Poslodavac može prekovremeni rad odrediti i usmenim putem, s tim što je dužan da pisanu Odluku o tome uruči Zaposlenom najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Noćni rad

Član 36

Rad Zaposlenog u vremenu između 22 sata i 6 sati sljedećeg dana, smatra se radom noću.

Ako je rad organizovan u smjenama, mora se osigurati izmjena smjena tako da Zaposleni radi noću uzastopno najviše jednu nedjelju.

Zaposleni koji obavljaju poslove vezane za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja ne mogu raditi više od dvije noći uzastopno.

Raspored i preraspodjela radnog vremena

Član 37

Raspored i preraspodjelu radnog vremena vrši Poslodavac u skladu sa zakonom.

Preraspodjela radnog vremena se može u toku kalendarske godine utvrditi tako da u određenom vremenskom periodu radno vrijeme iznosi više, odnosno manje od 40 sati sedmično, ali tako da ukupno radno vrijeme Zaposlenog u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena u toku godine.

Član 38

Rad u smjeni (turnus) se obavlja na radnim mjestima u organizacionim cjelinama gdje je neophodno obezbijediti neprekidan (kontinuiran) rad.

Rad u smjeni (turnus) ne može trajati više od 12 sati neprekidno.

Smjenu (turnus) čini radno vrijeme koje se raspoređuje na način:

- | | |
|------------------------|-----------------|
| - 12 sati rada (danju) | 24 sata odmora. |
| - 12 sati rada (noću) | 48 sati odmora. |

VI ODMORI I ODSUSTVA

Član 39

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada i pravo na druga odsustvovanja u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Odmor u toku dnevnog rada (pauza)

Član 40

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada - pauzu, u trajanju od 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Vrijeme odmora iz st. 1, 2 i 3 ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Kod utvrđivanja rasporeda smjene Zaposlenog, Poslodavac utvrđuje i vrijeme dnevnog odmora (pauzu).

Ako Poslodavac ne omogući prekid rada radi korišćenja odmora u toku dnevnog rada, vrijeme predviđeno za odmor uračunava se u preraspodjelu radnog vremena.

Voznom osoblju, kada proces rada ne dozvoljava prekid rada radi korišćenja dnevnog odmora (pauze), vrijeme zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu, utvrđeno na ime dnevnog odmora (pauze) uračunava se u mjesečni fond sati.

Dnevni odmor

Član 41

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 sati neprekidno.

Vozno osoblje koje obavlja rad u smjenama ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 16 sati neprekidno.

Član 42

Zaposlenim - voznom osoblju, izuzev utvrđenog odmora u toku dnevnog rada (pauze) koja se uračunava u radno vrijeme, ne pripada odmor u obrtnoj stanici, ako rad u smjeni u odlasku i povratku traje manje od 12

sati za Zaposlene koji upravljaju teretnim vozovima ili manje od 10 sati za Zaposlene koji upravljaju vozovima za prevoz putnika.

Nedjeljni odmor

Član 43

Zaposleni ima pravo na nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno.

Dani nedjeljnog odmora za Zaposlene koji ne rade u smjenama, po pravilu su subota i nedjelja.

Ako je potrebno da Zaposleni radi na dan nedjeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 sata neprekidno u toku naredne nedjelje.

Godišnji odmor

Član 44

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini u trajanju od najmanje 18 radnih dana.

Zaposleni mlađi od 18 godina života, ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos, stiče pravo na godišnji odmor poslije šest mjeseci neprekidnog rada.

Pod neprekidnim radom smatra se i vrijeme odsustva sa rada uz naknadu zarade, koje traje duže od 30 radnih dana, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni koji u kalendarskoj godini nema šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmjerni dio) za mjesec dana rada u toj godini.

Član 45

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa se kao pet radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici koji su neradni dani, u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako je Zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodijskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Član 46

Ukupna dužina trajanja godišnjeg odmora Zaposlenom, utvrđuje se na način što se na minimum od 18 radnih dana, dodaju dani utvrđeni prema sljedećim kriterijumima:

- uslovi rada,
- složenost poslova,
- radni staž i
- posebni socijalni i zdravstveni uslovi.

Kriterijumi iz stava 1 ovog člana utvrđuju se Pravilnikom.

Član 47

Poslodavac, Planom korišćenja godišnjih odmora, zavisno od potrebe procesa rada utvrđuje vrijeme korišćenja godišnjeg odmora svakog Zaposlenog.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijeva potreba procesa rada, najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za početak korišćenje godišnjeg odmora.

Član 48

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

Ako Zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Ako je Zaposleni stekao pravo na korišćenje godišnjeg odmora, a nije u cjelini ili djelimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju i radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustvo sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Dobrovoljno davanje krvi

Član 49

Zaposleni - dobrovoljni davalac krvi ima pravo na plaćeno odsustvo uz naknadu zarade u trajanju od jedan radni dan, prilikom svakog davanja krvi, odnosno saglasno zakonu i opštem kolektivnom ugovoru.

Plaćeno odsustvo

Član 50

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u skladu sa zakonom, opštim kolektivnim ugovorom i pravilnikom koji reguliše oblast radnih odnosa i ugovorom o radu.

Neplaćeno odsustvo

Član 51

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada za vrijeme i u slučajevima utvrđenim zakonom, opštim kolektivnim ugovorom, pravilnikom koji reguliše oblast radnih odnosa i ugovorom o radu.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1 ovog člana, Zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Doprinos za zdravstvenu zaštitu iz stava 2 ovog člana uplaćuje Poslodavac.

Mirovanje prava iz radnog odnosa

Član 52

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

- imenovanja odnosno izbora, na državnu funkciju u skladu sa zakonom čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod Poslodavca, do isteka jednog mandata,
- upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno - tehničke ili kulturno prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost Poslodavca,
- izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do 6 mjeseci.

Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug Zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 alineja 2 ovog člana.

Korisnik prava iz st. 1 i 2 ovog člana dužan je da se javi Poslodavcu u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mu mirovala prava i obaveze iz rada i po osnovu rada i vrati na rad kod Poslodavca, na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njegovom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja.

VII OBRAZOVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH

Član 53

Obrazovanje i stručno usavršavanje Zaposlenih će se urediti posebnim aktom Poslodavca.

VIII ZARADA, UVEĆANJE ZARADE, NAKNADE ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH

Zarada

Član 54

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zarada Zaposlenog sastoji se od: zarade za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim uslovima rada (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

Zarada se isplaćuje jedanput mjesečno.

Prilikom isplate zarade Poslodavac je dužan da Zaposlenom uruči obračun zarade.

Ako Poslodavac na dan dospelosti zarade Zaposlenog nije mogao da isplati zaradu ili je ne isplati u cjelini dužan je da, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade, Zaposlenom uručiti obračun zarade koju je bio dužan da isplati, a koja ima snagu vjerodostojne isprave.

Član 55

Poslodavac može novčano potraživanje prema Zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak Zaposlenog.

Zaposlenom se može prinudno obustaviti isplata zarada ili naknada zarade najviše do 1/2 radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do 1/3 zarade ili naknade zarade.

Član 56

Poslodavac je obavezan, nezavisno od ostvarenih rezultata poslovanja, Zaposlenom isplatiti zaradu, uvećanje zarade, naknadu zarade i druga primanja i pripadajuće naknade utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, ukoliko nije drugačije određeno.

Doprinosi, porezi i sl. davanja koja terete zaradu Zaposlenog, obračunava i isplaćuje Poslodavac, kao i doprinose koji terete Poslodavca.

Član 57

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti i koeficijenta složenosti grupe poslova iz člana 58 ovog Kolektivnog ugovora.

Minimalna zarada Zaposlenom za ostvareni radni učinak i puno radno vrijeme za prosječno 176 časova u mjesecu za koji se vrši obračun, ne može biti niža od 30% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu.

Obračunsku vrijednost koeficijenta utvrđuje Odbor direktora kao nadležni organ Poslodavca.

Član 58

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova.

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta sadrže elemente koji utiču na zaradu i to: potreban nivo obrazovanja, složenost poslova, uslova rada pod kojima se ti poslovi obavljaju, odgovornosti za djelokrug posla dat za radno mjesto i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Okvirni koeficijenti za radna mjesta u smislu odredbi ovog člana utvrđuju se u tabeli, kako slijedi:

Redni broj	Grupe poslova	Zahtjevi stručnosti	Koeficijenti
1.	I	NK	1,80 - 2,10
2.	II	PK	2,10 - 2,30
3.	III	KV	2,30 - 2,60
4.	IV	SSS	2,60 - 3,40
5.	VI	VŠS	3,40 - 4,40
6.	VII	VSS	4,40 - 6,00

Ugovorne strane u naprijed navedenim okvirima utvrđuju koeficijent, za svako radno mjesto utvrđeno aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora čini Pregled koeficijenata svakog radnog mjesta (Prilog I).

Član 59

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini od 80% zarade odgovarajuće grupe poslova iz člana 58 ovog Kolektivnog ugovora.

Član 60

Zarada Zaposlenima koji čine strukturu i sastav menadžmenta - članovima menadžmenta, pored zarade utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, može biti utvrđena i odlukom Odbora direktora kao nadležnog organa Poslodavca.

Zarada Zaposlenima koji obavljaju poslove od posebnog značaja za rad i poslovanje Društva, pored zarade utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, može biti utvrđena i odlukom Odbora direktora na prijedlog izvršnog direktora.

Solidarnost

Član 61

U slučaju promjene radnog mjesta, Zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora, zaključenim sa Poslodavcem koju je ostvarivao u trenutku promjene radnog mjesta pod uslovom:

1. da je u trenutku ponude izmjene ugovora o radu imao najmanje 20 godina penzijskog staža na poslovima neposredno vezanim za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja, u smislu propisa koji regulišu oblast željezničkog saobraćaja, a odlukom nadležne zdravstvene ustanove je kod zaposlenog utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za rad na radnom mjestu na koje je prije gubitka zdravstvene sposobnosti bio raspoređen, odnosno imao zaključen ugovor o radu;
2. da je u trenutku ponude izmjene ugovora, Zaposleni imao navršenih 60 (muškarac), odnosno 55 (žena) godina života, i da je u trenutku ostvarivanja prava na solidarnost kod Poslodavca Zaposleni ostvario najmanje 20 godina radnog staža - neprekidno u struci.

Pravo na solidarnost se utvrđuje ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora.

Član 62

U slučaju da se zarada ostvarena za rad na radnom mjestu, po osnovu solidarnosti iz člana 61 ovog Kolektivnog ugovora, izmijeni, Zaposleni ima pravo na zaradu koja je za njega povoljnija.

U slučaju da je radno mjesto po kojem je Zaposlenom utvrđena zarada po osnovu solidarnosti ukinuto, Zaposlenom pripada zarada koja se utvrđuje poređenjem sa drugim, po sadržaju i prirodi, sličnim radnim mjestom, utvrđenim aktom o sistematizaciji.

Član 63

Potpisnici ovog Kolektivnog ugovora su saglasni da, izuzetno, može doći do odstupanja od isplata zarada, kako je to utvrđeno ovim Kolektivnim ugovorom, ako nastupe nepredvidljivi razlozi:

- ekonomsko - finansijske teškoće kod poslovanja, uzrokovane globalnim finansijskim teškoćama na tržištu,
- i drugim slučajevima koji se nijesu mogli predvidjeti, a imaju za posljedicu smanjenje poslovne aktivnosti i deficit novčanih sredstava u smislu podmirenja neophodnih novčanih izdataka na ime redovnog poslovanja.

Odstupanja od utvrđenog sistema obračuna i isplate zarada u slučajevima iz stava 1 ovog člana mogu biti do 20% manje od pripadajuće zarade svakog Zaposlenog.

Odluku o smanjenju zarade u smislu stava 2 ovog člana donosi Odbor direktora uz prethodno pribavljeno mišljenje Reprezentativnog sindikata.

Stimulacija**Član 64**

Poslodavac će, u zavisnosti od ostvarenih rezultata rada, posebnim aktom urediti kriterijume za stimulaciju Zaposlenog.

Izuzetno povećanje zarade**Član 65**

Izuzetno, Poslodavac može za određeni vremenski period, odlukom Odbora direktora za rad na projektu ili za posao od posebnog značaja za Poslodavca, utvrditi zaradu Zaposlenom u većem iznosu od one koja istom pripada po ovom Kolektivnom ugovoru, ugovoru o radu, odnosno aneksu ugovora.

Zarada iz stava 1 ovog člana ne može predstavljati osnov za sticanje zarade po osnovu solidarnosti.

Uvećanje zarade**Član 66**

Zarada se uvećava u skladu sa Zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: minuli rad, noćni rad, rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani i za rad u komisijama i radnim tijelima Poslodavca koje Zaposleni obavlja van radnog vremena, o čemu odluku donosi izvršni direktor.

Član 67

Zarada Zaposlenom uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

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

Član 68

Zarada Zaposlenom uvećava se po času najmanje za:

- rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana) 40%
- prekovremeni rad 40%
- rad na dan državnog i vjerskog praznika 150%.

U slučaju kad je Zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju.

Član 69

Zarada Zaposlenog za efektivne časove rada u obračunskom mjesecu, zbog posebne odgovornosti, otežanih uslova rada, specifičnosti radnog mjesta i odgovornosti za bezbjednost i sigurnost u željezničkom saobraćaju uvećava se za:

- mašinovođa do 3 obračunske vrijednosti koeficijenta
- mašinovođa manevre do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta
- pomoćnik mašinovođe do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta
- kondukter, pratioc kola do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta
- rukovaoc manevre do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta
- manevrista do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta
- nadzornik lokomotiva do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta
- revizor vozova do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta
- kontrolno prijemni organ do 1 obračunske vrijednosti koeficijenta.

Obračun zarade za Zaposlene na radnim mjestima iz stava 1 ovog člana će se utvrditi posebnim aktom Poslodavca.

Zbog potrebe službe, Poslodavac može rasporediti Zaposlenog na radnim mjestima iz stava 1 ovog člana na druge poslove, stim da Zaposleni zadržava zaradu koja je za njega povoljnija.

Član 70

Kondukteru i pratiocu kola na naplaćene prihode, pripada stimulacija.

Poslodavac će visinu stimulacije za zaposlene iz stava 1 ovog člana, utvrditi posebnim aktom.

Naknada zarade

Član 71

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

- vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
- dane plaćenog odsustva,
- odazivanje na poziv državnih organa,
- vrijeme stručnog usavršavanja, po nalogu Poslodavca,
- vrijeme odbijanja da radi, kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu,
- dane državnih, drugih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni,
- odsustvovanja sa rada u dogovoru sa Poslodavcem ili na osnovu određenih zakonskih ili podzakonskih akata zbog učešća u radu organa kod Poslodavca i organa Sindikata,
- vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanje za rad na drugim poslovima, dok oni traju saglasno aktima Poslodavca,
- vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu.

Poslodavac ima pravo na refundiranje naknade zarade iz stava 1 ovog člana u slučaju odsustvovanja Zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv Zaposleni odazvao, ako Zakonom nije drukčije određeno.

Član 72

Zaposleni za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog bolesti ima pravo na naknadu zarade od osnove za naknadu i to:

- za bolovanja do 60 dana 80 %.

Za vrijeme odsustvovanja sa posla zbog bolesti preko 60 dana, naknada zarade Zaposlenog utvrđuje se saglasno Zakonu o zdravstvenom osiguranju.

Član 73

Naknadu zarade za prvih 60 dana spriječenosti za rad u smislu člana 72 stav 1 ovog Kolektivnog ugovora isplaćuje Poslodavac iz svojih sredstava.

Osnov za naknadu, odnosno obračun zarade predstavlja prosjek ostvarenih zarada Zaposlenog za poslednja tri mjeseca koja prethode korišćenju prava iz člana 72 stav 1 ovog Kolektivnog ugovora.

Za period spriječenosti za rad preko 60 dana u smislu člana 72 stav 2 ovog Kolektivnog ugovora, naknadu obezbjeđuje nadležni fond.

Druga primanja zaposlenih

Član 74

Zaposleni ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju do iznosa koji se po Zakonu na dohodak fizičkih lica ne oporezuje.

Isplata otpremnine iz stava 1 ovog člana vrši se najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Naknada povećanih troškova zaposlenih

Član 75

Zaposleni ima pravo na povećane troškove koji su u funkciji izvršenja posla, ako to na drugi način nije obezbijeđeno i to za:

- dnevnice za službeno putovanje u Crnoj Gori,
- dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo.

Član 76

Službenim putovanjem u Crnoj Gori smatra se putovanje radi obavljanja poslova i radnih zadataka van mjesta rada.

Dnevnica za službeno putovanje iz stava 1 ovog člana, zaposlenom pripada u visini od 20 % obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene za organe državne uprave u Crnoj Gori.

Putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu „de-luxe” kategorije priznaju se u cjelini, prema priloženim računima.

Službenim putovanjem u smislu stava 1 ovog člana smatra se i upućivanje, odnosno putovanje Zaposlenog radi:

- obavljanja ljekarskog pregleda sa ciljem provjere i utvrđivanja zdravstvene i radne sposobnosti Zaposlenog,

ukoliko u mjestu redovnog rada ne postoji za to odgovarajuća zdravstvena ustanova,
- odazivanja na poziv organa Poslodavca, te drugih državnih i pravosudnih organa u svojstvu svjedoka i dr.

Pod mjestom redovnog rada Zaposlenog podrazumijeva se sjedište Poslodavca, odnosno organizacione jedinice u kojoj Zaposleni stalno radi.

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, Zaposleni ima pravo na:

- punu dnevnicu za svakih 24 sata, kao i za ostatak vremena preko 12 do 24 sata i
- pola dnevnicu za vrijeme preko 8 sati, do 12 sati.

Član 77

Zaposlenom koji se upućuje na službeno putovanje u smislu člana 76 stav 1 ovog Kolektivnog ugovora, u službeno mjesto radi zamjene odsutnog Zaposlenog ili obavljanja određenih poslova i ako se za vrijeme službenog putovanja svakodnevno ili u razmacima vraća u mjesto redovnog rada, pripada dnevnicu za vrijeme provedeno na tom službenom putovanju koja se obračunava sabiranjem broja časova provedenih na putovanju i dijeljenjem sa 24 (nalog sa prilogom).

Osnov za obračun je visina dnevnicu utvrđene članom 76 stav 2 ovog Kolektivnog ugovora.

Član 78

Naknada troškova za putovanje voznog osoblja (kilometar) obračunava se prema vremenu provedenom na putu - radu.

U vrijeme provedeno na putu - radu uračunava se:

- vrijeme vožnje - voza
- vrijeme pripreme i predaje službe
- vrijeme (boravak - odmor) osoblja van domicilne stanice.

Naknada troškova, u smislu stava 1 ovog člana, po satu, utvrđuje se na osnovu pune dnevnicu bez troškova noćenja, podijeljeno sa 24 sata.

Član 79

U slučaju kada je službeno putovanje obavljeno radi zamjene, ispomoći, doškoloavanja, privremene promjene mjesta rada, održavanja voznog sredstva i sl. pod uslovima iz člana 76 ovog Kolektivnog ugovora, Zaposleni ostvaruje pravo na dnevnicu koja se obračunava na osnovu naloga za službeno putovanje s prilogom, pod uslovom da se svakodnevno vraća u mjesto rada .

Član 80

Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo obračunava se u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.

Ako su zaposlenom na službenom putovanju u inostranstvo obezbijeđeni besplatan smještaj i ishrana, dnevnicu se umanjuje za 80 %, ako je obezbijeđen besplatan smještaj - za 50 %, a ako je obezbijeđena samo besplatna ishrana za 30 %.

Vozopratnom osoblju na službenom putovanju van granica Crne Gore pripada dnevnicu za službeno putovanje u visini od 20% dnevnicu propisane od strane nadležnog državnog organa.

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, Zaposleni ima pravo na:

- punu dnevnicu za svakih 24 sata, kao i za ostatak vremena preko 12 do 24 sata i
- polovina dnevnicu za vrijeme preko 8 sati, a do 12 sati.

Član 81

Zaposleni koji obavlja službeno putovanje u zemlji ili inostranstvu dužan je da, u roku od pet dana od dana povratka u mjesto redovnog rada podnese pisani izvještaj o izvršenom poslu zajedno sa potpunim nalogom i priložima.

Solidarne pomoći Zaposlenima

Član 82

Poslodavac Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, isplaćuje jednokratnu pomoć u visini dvanaest obračunskih vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca u slučaju:

- smrti Zaposlenog,
- smrti supružnika ili djeteta.

Pomoć iz stava 1 ovog člana ostvaruje samo jedan član porodice na radu kod Poslodavca.

IX PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 83

Zaposlenom prestaje radni odnos:

- po sili zakona,
- sporazumom između Zaposlenog i Poslodavca,
- otkazom ugovora o radu od strane Poslodavca ili Zaposlenog.

Član 84

Zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu po sili zakona:

- kad navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i Zaposleni drukčije ne sporazumiju - danom dostavljanja konačne odluke Zaposlenom,
- ako je, na način propisan zakonom utvrđeno da je kod Zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti,
- ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke,
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora, mora biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne,
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada- danom početka primjenjivanja te mjere,
- usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada Poslodavca u skladu sa zakonom.

Član 85

Zaposleni koji navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja može da nastavi da radi, ako je to neophodno za obavljanje određenog posla, na osnovu pisane odluke nadležnog organa Poslodavca.

Zaposleni može da nastavi da radi i poslije navršenih 65 godina života, ako nije navršio 15 godina staža osiguranja, do ispunjenja tog uslova.

Član 86

Radni odnos prestaje sporazumom Poslodavca i Zaposlenog.

Sporazum iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi.

U slučaju sporazumog prestanka radnog odnosa, Poslodavac može Zaposlenom isplatiti otpremninu u visini iz člana 102 ovog Kolektivnog ugovora.

Član 87

Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane Zaposlenog.

Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj Zaposlenog mlađeg od 18 godina života.

Otkaz ugovora o radu Zaposleni je dužan da dostavi Poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 88

Poslodavac može otkazati ugovor o radu Zaposlenom, pod uslovima i na način utvrđen Zakonom.

Odluku o otkazu ugovora o radu, u formi rješenja, donosi Poslodavac i dostavlja ga Zaposlenom u skladu sa Zakonom.

X PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 89

Ukoliko Poslodavac utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom Zaposlenih na neodređeno vrijeme, dužan je da odmah o tome obavijesti Reprezentativni sindikat i Zavod za zapošljavanje Crne Gore u rokovima i na način saglasno Zakonu.

Član 90

Obavještenje iz člana 89 ovog Kolektivnog ugovora sadrži:

- razloge za prestanak potrebe za radom Zaposlenih,
- broj i kategoriju Zaposlenih koji su zaposleni na neodređeno vrijeme,
- kriterijume za utvrđivanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- broj i kategoriju Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- period u kome će se sprovesti mjere za zapošljavanje shodno Zakonu,
- kriterijume za izračunavanje visine otpremnine.

Član 91

Reprezentativni sindikat i Zavod za zapošljavanje Crne Gore dužni su shodno Zakonu, da dostave Poslodavcu mišljenje u vezi Obavještenja, u roku od 8 dana od dana dobijanja Obavještenja.

Ukoliko Reprezentativni sindikat i Zavod za zapošljavanje Crne Gore, u roku utvrđenom Zakonom i stavom 1 ovog člana ne dostave pisano mišljenje u vezi dostavljenog Obavještenja, smatraće se da na isti nemaju primjedbi.

Program ostvarivanja prava Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 92

Nakon pribavljenog mišljenja Reprezentativnog sindikata i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Poslodavac donosi Program ostvarivanja prava Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba (u daljem tekstu: Program).

Program iz stava 1 ovog člana donosi Odbor direktora i isti sadrži:

- razloge prestanka potrebe za radom Zaposlenih,
- kriterijume za utvrđivanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- ukupan broj Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,

- broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja Zaposlenih za čijim radom je prestaje potreba i poslove koje obavljaju,
- mjere za zapošljavanje.

Postupak utvrđivanja prestanka potrebe za radom Zaposlenih

Član 93

Poslodavac, po osnovu predloga - izvještaja organizacionih jedinica (cjelina), sačinjenih shodno kriterijumima iz člana 95 ovog Kolektivnog ugovora, utvrđuje spisak Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i to sa podacima kako slijedi:

- ime i prezime Zaposlenog,
- školska, odnosno stručna sprema,
- godine starosti,
- radni staž,
- radno mjesto na koje je bio raspoređen.

Spisak iz stava 1 ovog člana utvrđuje izvršni direktor Poslodavca.

Kriterijumi za utvrđivanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba - „viška Zaposlenih”

Član 94

Ukoliko je kod Poslodavca na određenim radnim mjestima došlo do smanjenja broja izvršilaca i/ili ukidanja radnih mjesta, usvajanjem novog akta o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, vršit će se bodovanje na nivou stepena stručne spreme po kriterijumima utvrđenim ovim Kolektivnim ugovorom.

Ako dva ili više Zaposlenih imaju isti broj bodova, kao Zaposleni za čijim radom je prestala potreba, se utvrđuje Zaposleni koji ima manji broj bodova po osnovu kvaliteta rada.

Član 95

Prilikom utvrđivanja Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, Poslodavac ocjenjuje na osnovu personalnog dosijea rezultate rada Zaposlenog ostvarene za period od posljednje godine dana rada, po osnovu:

- kvaliteta obavljanja posla i
- doprinosa u radu.

Kriterijumi za utvrđivanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba „višak Zaposlenih” utvrdiće se posebnim aktom.

Mjere za zapošljavanje

Član 96

Mjere za zapošljavanje Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba su:

- raspored na druge poslove kod Poslodavca u stepenu stručne spreme Zaposlenog, sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- raspored kod drugog Poslodavca u stepenu stručne spreme sa punim ili nepunim radnim vremenom,
- stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod istog ili drugog Poslodavca.

Otpremnina

Član 97

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbijedi nijedno od prava predviđenih Programom iz člana 92 ovog Kolektivnog ugovora, Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u visini od 24 neto zarade Zaposlenog ostvarene kod Poslodavca, odnosno 24 prosječne neto zarade u Crnoj Gori, ukoliko je to povoljnije za Zaposlenog.

Neto zarada Zaposlenog kod Poslodavca, koja predstavlja osnov za obračun u smislu stava 1 ovog člana je neto zarada Zaposlenog koju je ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem Zaposlenom prestaje radni odnos isplatom otpremnine.

Prosječna neto zarada u Crnoj Gori utvrđuje se kod nadležnog organa u državi, a kao osnov uzima se neto zarada ostvarena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem Zaposlenom prestaje radni odnos isplatom otpremnine.

Član 98

Zaposlenom licu sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, a kojem nije moglo da se obezbijedi nijedno od prava predviđenih Programom iz člana 92 ovog Kolektivnog ugovora, Poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u iznosu od 36 neto zarada Zaposlenog ostvarenih kod Poslodavca ili 36 prosječnih neto zarada utvrđenih u Crnoj Gori, ukoliko je to povoljnije za Zaposlenog.

Neto zarada Zaposlenog kod Poslodavca, koja predstavlja osnov za obračun u smislu stava 1 ovog člana je neto zarada Zaposlenog koju je Zaposleni ostvario u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem Zaposlenom prestaje radni odnos isplatom otpremnine.

Prosječna neto zarada u Crnoj Gori utvrđuje se kod nadležnog organa u državi, a kao osnov uzima se neto zarada ostvarena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem Zaposlenom prestaje radni odnos isplatom otpremnine.

Član 99

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba pripada pravo na naknadu zarade u visinu 100% kao da je na radu, sve do ostvarivanja jednog od prava utvrđenih Programom iz člana 92 ovog Kolektivnog ugovora i Zakonom.

Privremeno angažovanje Zaposlenog za čijim je radom prestala potreba

Član 100

Poslodavac može Zaposlenog za čijim je radom prestala potreba da angažuje radi obavljanja poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja dok mu ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih Programom iz člana 92 ovog Kolektivnog ugovora i Zakonom.

Zaposleni koji nije angažovan, u smislu stava 1 ovog člana, može biti privremeno raspoređen na rad kod drugog Poslodavca do ostvarivanja nekog od prava po osnovu prestanka potrebe za radom.

Prestanak radnog odnosa nakon isplate otpremnine

Član 101

Zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu u smislu čl. 97 i 98 ovog Kolektivnog ugovora, prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata izvršena.

Skraćeni postupak utvrđivanja prestanka potrebe za radom Zaposlenog isplatom otpremnine

Član 102

U postupku utvrđivanja i iskazivanja „viška Zaposlenih“ (prestanak potrebe za radom), na zahtjev Zaposlenog, a po saglasnosti Poslodavca (Sporazum), zaposlenom može prestati radni odnos kao Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, isplatom novčanog iznosa na ime otpremnine, na koji iznos Zaposleni pregovara sa Poslodavcem.

Novčani iznos na ime otpremnine iz stava 1 ovog člana, do kojeg se može dogovarati između Poslodavca i Zaposlenog, donosi Odbor direktora Poslodavca i ne može biti veći od iznosa koji se utvrđuje shodno čl. 97 i 98 ovog Kolektivnog ugovora.

Zaposlenom iz stava 1 ovog člana, prestaje radni odnos, odnosno Poslodavac donosi rješenje o otkazu ugovora u radu sa danom isplate novčanih sredstava na ime otpremnine kao Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba.

Prestanak radnog odnosa Zaposlenom na način iz stava 1 ovog člana, isključuje potrebu bodovanja po kriterijumima iz člana 95 ovog Kolektivnog ugovora.

XI ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 103

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto niti da radi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, ako bi po nalazu organa nadležnog za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Na radnom mjestu na kojem postoji povećana opasnost od nastanka invalidnosti, profesionalnih ili drugih oboljenja može da bude raspoređen zaposleni koji, pored uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psiho-fizičkih sposobnosti i godina života.

Član 104

Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodiljsko odsustvo.

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

Zaposleni iz stava 2 ovog člana ne mogu se proglašiti licima za čijim je radom prestala potreba usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa zakonom.

Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz st. 1 i 2 ovog člana nijesu od uticaja na prestanak radnog odnosa.

Član 105

Oblast zaštite na radu reguliše se posebnim pravilnikom u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i zakonom.

Što nije regulisano ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom iz oblasti zaštite na radu, neposredno će se primijeniti odredbe Zakona.

Član 106

Poslodavac je dužan da najmanje jednom godišnje sačini izvještaj o zaštiti na radu Zaposlenih, koji se razmatra na organima upravljanja zajedno sa izvještajem o poslovanju.

XII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Zaštita prava kod Poslodavca

Član 107

O pravima i obavezama Zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje Poslodavac, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, podzakonskim aktima, normativnim aktima i drugim aktima Poslodavca.

Zaposleni koji smatra da mu je Poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev Poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu Zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka iz stava 3 ovog člana je konačna ako zakonom nije drugačije određeno.

Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se Zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Zaštita kod nadležnog suda

Član 108

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz člana 107 ovog Kolektivnog ugovora ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Zaštita kod nadležne inspekcije

Član 109

Ako u postupku inspekcijskog nadzora, inspektor rada utvrdi da je rješenjem Poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povrijeđeno pravo Zaposlenog, a Zaposleni je pokrenuo radni spor, na inicijativu Zaposlenog inspektor rada će svojim rješenjem odložiti izvršenje tog rješenja do donošenja pravosnažne odluke suda.

Zaposleni može podnijeti inicijativu iz stava 1 ovog člana, u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora.

Inspektor rada je dužan da donese rješenje o odlaganju izvršenja rješenja Poslodavca o otkazu ugovora o radu u roku propisanom Zakonom.

Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 110

Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada ne zastarijevaju.

XIII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Odgovornost za povrede radnih obaveza

Član 111

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka koju je donio Poslodavac odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Krivična odgovornost ne isključuje odgovornost Zaposlenog za izvršavanje radnih obaveza, ako ta radnja predstavlja povredu radne obaveze.

Zaposleni odgovara za povredu radne obaveze koja je u vrijeme izvršenja bila utvrđena Kolektivnim ugovorom, pravilnikom i ugovorom o radu.

Pokretanje i vođenje postupka za povredu radnih obaveza i druga pitanja od značaja za zaštitu radne discipline uređuju se Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom.

Smatra se da postoji krivica Zaposlenog ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povredu radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem Zaposlenog.

Povredu radne obaveze nečinjenjem nastupa kada Zaposleni ne izvrši radnju koju je dužan da izvrši.

Bliže uređenje disciplinske i materijalne odgovornosti Zaposlenih utvrđeno je posebnim aktom kod Poslodavca.

Član 112

Za povrede radne obaveze, Zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih mjera:

- novčana kazna,
- prestanak radnog odnosa.

Novčana kazna se može izreći za lakše povrede radnih obaveza, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom koji reguliše pitanje disciplinske i materijalne odgovornosti Zaposlenih.

Prestanak radnog odnosa može se izreći za težu povredu radnih obaveza u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i Pravilnikom koji reguliše pitanje disciplinske i materijalne odgovornosti Zaposlenih.

Član 113

Odluku o izrečenoj mjeri, za povredu radne obaveze donosi nadležni organ Poslodavca u skladu sa Pravilnikom koji reguliše pitanje disciplinske i materijalne odgovornosti Zaposlenih.

Odluka iz stava 1 ovog člana je konačna.

Protiv konačne odluke za izricanje mjere iz člana 112, Zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 3 ovog člana.

Član 114

Pokretanje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza Zaposlenih, zastarijeva u roku od tri mjeseca od dana saznanja za tu povredu i učinioca.

Ako povreda radne obaveza sadrži obilježje bića krivičnog djela, pokretanje postupka zastarijeva protekom šest mjeseci od dana saznanja za povredu radne obaveze i učinioca, odnosno protekom roka zastarjelosti za to krivično djelo.

Vođenje postupka za utvrđivanje povreda radnih obaveza zastarijeva protekom tri mjeseca od dana pokretanja postupka za utvrđivanje povreda radne obaveze.

Član 115

Izrečena mjera o povredi radne obaveze ne može se izvršiti ako je proteklo 30 dana od dana pravosnažnosti odluke kojom je ona izrečena.

O izrečenim mjerama za povredu radnih obaveza nadležna služba Poslodavca vodi evidenciju.

Ako Zaposleni u roku od dvije godine od dana pravosnažnosti odluke kojom je izrečena novčana kazna ne učini povredu radne obaveze, izrečena mjera se briše iz evidencije.

Privremeno udaljenje Zaposlenog (suspenzija)

Član 116

Zaposleni će privremeno biti udaljen sa rada ako je:

- zatečen u vršenju povrede radne obaveze za koju je predviđeno izricanje mjere - prestanak radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu,
- Zaposlenom određen pritvor, od prvog dana pritvora, dok traje pritvor,
- protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom.

Član 117

Zaposleni se privremeno udaljava sa rada pisanim nalogom Poslodavca, odnosno ovlašćenog Zaposlenog, s tim što se mora donijeti obrazloženo rješenje o privremenom udaljenju.

Ukoliko se rješenje iz stava 1 ovog člana ne donese u roku od tri dana od dana udaljenja sa rada, smatra se da nalog nije ni dat.

Za vrijeme privremenog udaljenja sa rada Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 1/3, a ako izdržava porodicu u visini 1/2 mjesečne zarade koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.

Naknada zarade za vrijeme pritvora isplaćuje se na teret organa koji je naredio pritvor.

Organ koji je donio rješenje o pritvoru, saglasno Zakonu, dužan je da o tome, u roku od tri dana, obavijesti Poslodavca.

Zahtjev za refundaciju, na ime visine naknade zarade, za vrijeme za koje se Zaposleni nalazi u pritvoru i doprinosa i poreza uračunatih u tu zaradu podnosi Poslodavac organu koji je donio rješenje o pritvoru.

Zaposlenom za vrijeme privremenog udaljenja sa rada pripada razlika između iznosa naknade primljene na osnovu stava 3 ovog člana i punog iznosa zarade ostvarene za mjesec prije privremenog udaljenja uvećanog za prosječni porast zarada Zaposlenih kod Poslodavca za vrijeme u kojem mu je pripadala naknada i to:

- ako je krivični postupak obustavljen, pravosnažnom odlukom ili ako je pravosnažnom odlukom oslobođen optužbe ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti,
- ako je oslobođen od odgovornosti ili se postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza obustavi.

XIV MATERIJALNA ODGOVORNOST

Naknada štete Poslodavcu

Član 118

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi sa radom namjerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao Poslodavcu, koja činjenica se utvrđuje u postupku disciplinske i materijalne odgovornosti.

Ako štetu prouzrokuje više Zaposlenih, svaki Zaposleni je odgovoran za dio štete koju je prouzrokovao Poslodavcu.

Ako se za svakog Zaposlenog iz stava 2 ovog člana, ne može utvrditi dio štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi Zaposleni pojednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim djelovima.

Ako je više Zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim djelom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Naknada štete zaposlenom

Član 119

Ako Zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, Poslodavac je dužan da mu nadoknadi štetu.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se ona naknađuje, utvrđuje posebna komisija koju rješenjem formira Poslodavac.

U slučaju da se naknada štete ne ostvari u skladu sa stavom 2 ovog člana, o šteti odlučuje nadležni sud.

XV SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Član 120

Zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja Poslodavca, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija.

Član 121

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja, bez prethodnog odobrenja Poslodavca.

Sindikalne organizacije Zaposlenih kod Poslodavca upisuju se Registar sindikalnih organizacija koji vodi organ državne uprave nadležan za poslove rada.

Postupak i način upisa sindikalnih organizacija u Registar, promjenu upisa, sadržina, način vođenja i brisanje iz Registra vrši se po propisima koje utvrđuje i donosi nadležno Ministarstvo.

Reprezentativni sindikat

Član 122

Reprezentativna organizacija sindikata Zaposlenih (Reprezentativni sindikat), u smisli zakona i ovog Kolektivnog ugovora je sindikalna organizacija koja ima najveći broj članova i koja je kao takva registrovana kod nadležnog ministarstva.

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

Član 123

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

Prava sindikalne organizacije

Član 124

Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod Poslodavca.

Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati.

Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava, u smislu stava 2 ovog člana i pristup podacima za ostvarivanje tog prava.

Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja Poslodavca.

Sindikalna organizacija je dužna da obavijesti Poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika.

Obaveza informisanja Reprezentativnog sindikata

Član 125

Poslodavac informiše Reprezentativni sindikat, najmanje jednom godišnje o:

- rezultatima poslovanja,
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj Zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada,
- mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj Zaposlenih.

Poslodavac obavještava Reprezentativni sindikat o:

- mjerama bezbjednosti i zaštite na radu,
- uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama,
- donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava Zaposlenih za čijim je radom prestala potreba,
- vremenu i načinu isplate zarada,
- rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu.

Poslodavac prethodnik i Poslodavac sljedbenik dužni su da, prije promjene Poslodavca, obavijeste Reprezentativni sindikat kod Poslodavca o:

- datumu promjene Poslodavca,
- razlozima za promjenu Poslodavca,
- pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene Poslodavca na položaj Zaposlenih i mjerama za njihovo ublažavanje, radi međusobne koordinacije i saradnje Reprezentativnog sindikata i Poslodavca u cilju preduzimanja mjera za ublažavanje socijalno - ekonomskih posljedica na položaj Zaposlenih.

Član 126

Poslodavac je dužan da Zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava Zaposlenih, u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima Poslodavca, ukoliko se razmatra pitanje inicirano od strane te sindikalne organizacije.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje Sindikat u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade predstavniku Sindikata, čije odsustvo sa rada nije u skladu sa Kolektivnim ugovorom iz stava 4 ovog člana.

Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana sindikalne organizacije u slučajevima iz stava 4 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Član 127

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

- pravo za korišćenje prostorija Poslodavca,
- pravo na zaštitu sindikalnih fondova i sindikalne imovine od intervencija javnih vlasti,
- pravo na nepovredljivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora,
- pravo na pristup medijima,
- pravo na dobrovoljno pristupanje postupku mirnog rješavanja radnih sporova,
- pravo na učešće na lokalnom nivou, nivou Crne Gore i u međunarodnim sindikalnim aktivnostima.

Član 128

Predstavnik Reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnik sindikalne organizacije Zaposlenih kod Poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao Zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog Poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 129

Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja Poslodavca i radne discipline.

Poslodavac ne može staviti u povoljniji ili nepovoljniji položaj Predstavnik sindikalne organizacije zbog članstva u tu organizaciju ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac je dužan da Predstavniku sindikalne organizacije omogući pravovremeno ostvarivanje prava na pristup podacima i informacijama potrebnim za ostvarivanje tog prava.

Član 130

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

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

Član 131

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti Reprezentativni sindikat i dostavi akta, radi prisustvovanja sastancima organa Poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i prijedlozi te sindikalne organizacije.

Predstavnik Repezentativnog sindikata ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima Poslodavca, ukoliko su na razmatranju pitanja od zajedničkog interesa za sve zaposlene kod Poslodavca.

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja Zaposleni članovi sindikalne organizacije, izdvajaju od neto zarade, odnosno naknade zarade, kao sindikalnu članarinu, uplaćuju na žiro račun sindikalne organizacije čiji su članovi, danom isplate zarada.

XVI OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH

Kolektivno osiguranje

Član 132

Poslodavac kolektivno osigurava Zaposlene kod Poslodavca, od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usljed bolesti.

Stambena pitanja

Član 133

Poslodavac je dužan da svakog mjeseca izdvaja sredstava na poseban račun Poslodavca za rješavanje stambenih potreba Zaposlenih, u visini od 3% na obračunate bruto zarade.

Pored sredstava iz prethodnog stava, sredstava za rješavanje stambenih potreba obezbjeđuju se od zakupa stanova, otkupa stanova, kupovine stanova pod povoljnijim uslovima, uplatom rata po osnovu ugovora o korišćenju stambenih kredita i sl.

Uplata sredstava u smislu stava 1 ovog člana vrši se istovremeno sa isplatom zarade.

Ugovorne strane su saglasne da se rješavanje stambenih potreba Zaposlenih kod Poslodavca vrši u skladu sa Pravilnikom o rješavanju stambenih potreba.

Pravo Zaposlenih na štrajk

Član 134

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme kako je to utvrđeno Zakonom o štrajku.

Član 135

Štrajk se može organizovati kod Poslodavca kao cjelina.

Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja i može trajati najduže jedan sat.

Informisanje Zaposlenih

Član 136

Poslodavac je dužan da obezbijedi redovno i blagovremeno informisanje Zaposlenih o pitanjima od bitnog značaja za ekonomski i profesionalni interes Zaposlenih, shodno Pravilniku o informisanju Zaposlenih.

Prevenција radne invalidnosti i rekreativni odmor Zaposlenih

Član 137

U svrhu prevencije invalidnosti na radnom mjestu i rekreativnog odmora Zaposlenih, Poslodavac na mjesečnom nivou, na poseban žiro račun Samostalnog sindikata Crne Gore izdvaja 0,2% na obračunate bruto zarade.

Način korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana urediće se posebnim aktom Poslodavca i Reprezentativnog sindikata.

Za vrijeme korišćenja rekreativnog odmora, zaposlenom pripadaju prava kao da je na radu.

XVII PREGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 138

Učesnici u zaključivanju Kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju na ravnopravnoj osnovi.

Kolektivni ugovor kod Poslodavca je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici Reprezentativnog sindikata i Poslodavca.

XVIII PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 139

Primjenu ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

XIX ZAVRŠNE ODREDBE

Član 140

Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 141

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim Kolektivnim ugovorom i aktima koji regulišu konkretnu oblast, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

Ukoliko su pojedina pravna pitanja uređena posebnim aktima Poslodavca primjenjuju se ta akta, ukoliko nijesu u suprotnosti sa ovim Kolektivnim ugovorom i Zakonom.

Član 142

Svaka ugovorna strana može zahtijevati izmjenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se Aneksom na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

XX STUPANJE NA SNAGU I OBJAVLJIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 143

Danom početka primjene ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi : Kolektivni ugovor Željeznice Crne Gore AD - Podgorica, iz decembra 2004. godine, Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora Željeznice Crne Gore AD - Podgorica (prve izmjene i dopune iz septembra 2006. godine, druge izmjene i dopune iz januara 2007. godine, treće izmjene i dopune iz jula 2007. godine i četvrte izmjene i dopune iz juna 2008. godine).

Danom početka primjene ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Kolektivnog ugovora (prve izmjene i dopune) Željezničkog prevoza Crne Gore AD - Podgorica iz marta 2009. godine.

Član 144

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu Poslodavca, a primjenjivaće se od 01.12.2011. godine.

Ovaj Kolektivni ugovor je zaključen dana 14.11.2011. godine.

Ovaj Kolektivni ugovor je objavljen dana 15.11.2011. godine na Oglasnoj tabli u sjedištu Poslodavca.

**Predsjednik Saveza sindikata
Željezničkog prevoza Crne Gore**

Svetozar Stanović

**Predsjednik Odbora direktora
Željezničkog prevoza Crne Gore AD Podgorica**

mr Rešad Nuhodžić