



SINDIKALNA ORGANIZACIJA SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE

**KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U SUDOVIMA
-Nacrt-**

Podgorica, oktobar 2017. godine

SINDIKALNA ORGANIZACIJA SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju _____
_____ (u daljnjem tekstu: Sindikat)
i _____ (u daljnjem tekstu: Poslodavac).

Ovim Ugovorom detaljnije se uređuju prava i obaveze iz radnih odnosa državnih službenika i namještenika zaposlenih u sudu, prava i obaveze poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana, u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, Zakonom o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa i drugim propisima domaćeg zakonodavstva, kao i ratifikovanim međunarodnim konvencijama iz oblasti rada.

Član 2

Ovaj Ugovor obavezuje njegove potpisnike kao i sindikate koji mu naknadno pristupe.

Član 3

Svi izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu obuhvataju iste izraze u ženskom rodu.

Načelo iz stava 1 ovoga člana podrazumijeva da se i u pojedinačnim aktima koji proističu iz ovog Ugovora svi izrazi iskazuju u rodu kojem pripada lice na koje se ti akti odnose.

Član 4

Zaposleni u smislu ovog Ugovora su državni službenici i namještenici koji se nalaze u random odnosu u sudu (U daljnjem tekstu: Zaposleni).

Poslodavac državnog službenika i namještenika, u smislu ovog Ugovora, jeste država Crna Gora, a prava i dužnosti poslodavca u ime države Crne u

SINDIKALNA ORGANIZACIJA SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE

sudu vrši starješina državnog organa- predsjednik suda (U daljem tekstu:Poslodavac).

Predstavnik sindikata u smislu ovog Ugovora je predsjednik sindikalne organizacije.

Užu porodicu u smislu ovog Ugovora čine bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojlac, staratelj, brat i sestra.

Član 5

Ovaj Ugovor se primjenjuje na zaposlene u Sudu za prekršaje u Bijelom Polju, Sudu za prekršaje u Budvi, Sudu za prekršaje u Podgorici, Višem sudu za prekršaje Crne Gore, Osnovnom sudu u Baru, Osnovnom sudu u Beranama, Osnovnom sudu u Bijelom Polju, Osnovnom sudu u Danilovgradu, Osnovnom sudu u Žabljaku, Osnovnom sudu u Kolašinu, Osnovnom sudu u Kotoru, Osnovnom sudu u Nikšiću, Osnovnom sudu u Plavu, Osnovnom sudu u Pljevljima, Osnovnom sudu u Podgorici, Osnovnom sudu u Rožajama, Osnovnom sudu u Ulcinju, Osnovnom sudu u Herceg Novom, Osnovnom sudu u Cetinju, Višem sudu u Bijelom Polju, Višem sudu u Podgorici, Privrednom sudu Crne Gore, Upravnom sudu Crne Gore, Apelacionom sudu Crne Gore i Vrhovnom sudu Crne Gore.

Član 6

Odredbe ovoga Ugovora primjenjuju se neposredno, osim u slučajevima kada su pojedina pitanja za zaposlene povoljnije uređena drugim propisima ili opštim aktom.

Član 7

Aktom poslodavca ne može se utvrditi manji obim prava zaposlenih od prava koja su utvrđena ovim Ugovorom.

Član 8

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe zakona, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora za oblast uprave i pravosuđa Crne Gore.

Član 9

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA
SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE**

Ako zbog promjenjenih okolnosti koje nisu postojale niti bile poznate u trenutku zaključivanja ovoga Ugovora, jedna od strana ne bude mogla izvršavati neke od odredbi Ugovora, ili bi joj to bilo izuzetno otežano, obavezuje se da neće prekršiti ovaj Ugovor, nego da će drugoj strani u navedenom dijelu predložiti izmjene Ugovora.

II KATEGORIZACIJA RADNIH MJESTA ZAPOSLENIH

Član 10

Kategorizacija radnih mjesta zaposlenih vrši se u skladu sa zakonom.

III POPUNA RADNIH MJESTA I RASPOREĐIVANJE ZAPOSLENIH

Član 11

Zaposleni zasniva radni odnos i raspoređuje se u skladu sa zakonom.

IV OBAVEZE ZAPOSLENIH

Član 12

Zaposleni poslove radnog mjesta na koje je raspoređen obavlja u skladu sa zakonom, drugim propisima i pravilima struke.

V OCJENJIVANJE I NAPREDOVANJE ZAPOSLENIH

Član 13

Zaposleni se ocjenjuje i napreduje u skladu sa zakonom.

VI DISCIPLINSKA ODGOVORNOST ZAPOSLENOG

Član 14

Disciplinska odgovornost zaposlenog, osnov disciplinske odgovornosti, disciplinski postupak i ostala pitanja u vezi sa disciplinskim postupkom uređuju se zakonom.

VII PRAVA I INTEGRITET ZAPOSLENIH

Član 15

Poslodavac obezbjeđuje zaposlenom potrebne tehničke i druge uslove u kojima treba da vrši poslove i radne zadatke u skladu sa pravilima i standardima rada u državnom organu.

Zaposleni u toku rada ne smije biti izložen bilo kojem vidu ugrožavanja njegovog zdravlja ili bezbjednosti.

Zaposleni ima pravo na zaštitu fizičkog i moralnog integriteta za vrijeme rada.

VIII RADNO VRIJEME ZAPOSLENIH

Član 16

Puno radno vrijeme zaposlenih je 40 sati u radnoj nedjelji. Radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka. Dnevno radno vrijeme ne može biti kraće od 8 niti duže od 12 sati, osim u slučaju hitnoga prekovremenog rada.

Zaposleni mora biti blagovremeno obaviješten o rasporedu rada ili promjeni rasporeda radnog vremena.

Prekovremeni rad

Član 17

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.

Rad duži od punog radnog vremena može trajati onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.

Prekovremeni rad se uvodi pisanom odlukom Poslodavca prije početka rada. Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je Poslodavac dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Član 18

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

SINDIKALNA ORGANIZACIJA SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE

Na zahtjev zaposlenog ili na zahtjev predstavnika sindikata poslodavac je dužan da mu dostavi evidenciju iz stava 1 ovoga člana.

IX ODMORI

Član 19

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i Kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa i ovim Ugovorom.

Odmor u toku rada

Član 20

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiti, a kraće od 6 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.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekad rada, kao i ako se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi Poslodavac.

Zaposlenima koji ne mogu zbog kontinuiteta obavljanje poslova koristiti dnevni odmor poslodavac je dužan obezbjediti zamjenu i omogućiti korišćenje istog.

Dnevni odmor

Član 21

Između dva uzastopna radna dana zaposleni ima pravo na odmor od najmanje 12 sati neprekidno.

Sedmični odmor

Član 22

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno. Dani sedmičnog odmora su subota i nedjelja.

Ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva, poslodavac je dužan da odredi drugi dan za korišćenje sedmičnog odmora.

Ako je prijeko potrebno da zaposleni radi na dan (dane) sedmičnog odmora, osigurava mu se korišćenje sedmičnog odmora tokom sljedeće sedmice.

Ako službenik i namještenik radi potrebe posla ne može koristiti sedmični odmor na način iz stavka 3. ovoga člana, u dogovoru, odnosno prema odluci neposredno nadređenog službenika i namještenika mora mu se osigurati korišćenje sedmičnog odmora najkasnije u roku od 14 dana.

Godišnji odmor

Član 23

Dužina trajanja godišnjeg odmora, saglasno zakonu, određuje se prema dužini radnog staža, i to:

- od jedne do tri godine - 20 radnih dana;
- od tri do sedam godina - 21 radni dan;
- od sedam do deset godina - 22 radna dana;
- od deset do 15 godina - 23 radna dana;
- od 15 do 20 godina - 24 radna dana;
- od 20 do 30 godina - 26 radnih dana;
- preko 30 godina - 28 radnih dana.

Pored minimuma utvrđenog u stavu 1 ovog člana, godišnji odmor se uvećava:

1) prema dužini radnog staža:

- od pet do 15 godina - jedan radni dan;
- od 15 do 25 godina - dva radna dana;
- od 25 do 35 godina - tri radna dana;

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA
SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE**

- preko 35 godina - pet radnih dana;
 - 2) prema zdravstvenom stanju:
 - zaposlenom sa invaliditetom ili zaposlenom roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
 - 3) samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - dva radna dana.
- Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 33 radna dana.

Član 24

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje, neradni dani i državni i vjerski praznici.

Period privremene spriječenosti ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

Period odsustva sa rada uz naknadu zarade ne računa se u trajanje godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodiljskog i roditeljskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi sa korišćenjem godišnjeg odmora.

Član 25

U zavisnosti od potreba rada poslodavac, na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može se dostaviti i u kraćem roku, ako se saglase poslodavac i zaposleni.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, najkasnije pet radnih dana

prije dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Izuzetno od stave 4 ovog člana, u slučaju više sile saglasnost zaposlenog nije potrebna.

Član 26

Godišnji odmor se može koristiti najviše 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 zaposleni nije koristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora u kalendarskoj godini zbog odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju, korišćenja porodiljskog i roditeljskog odsustva, odsustva sa rada zbog njege djeteta i posebne njege djeteta ima pravo da taj odmor koristi do 30 juna naredne godine.

Član 27

Zaposleni ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijesti poslodavca najmanje jedan dan prije.

Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa

Član 28

Zaposlenom kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi prelaska na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor koristi u skladu sa zakonom.

Odlaganje ili prekid godišnjeg odmora

Član 29

Ukoliko je zaposlenom odloženo ili je prekinuto korišćenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodložnih službenih poslova poslodavac o navedenom donosi posebno rješenje.

Zaposlenom kojem je odloženo ili prekinuto korišćenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korišćenje odnosno nastavljanje korišćenja godišnjeg odmora.

Član 30

Službenik i namještenik ima pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odgađanjem ili prekidom korištenja godišnjeg odmora.

Troškovima iz stava 1. ovoga člana smatraju se putni i drugi troškovi.

Putnim troškovima iz stava 2. smatraju se stvarni troškovi prevoza koji je zaposleni koristio u polasku i povratku iz mjesta zaposlenja do mjesta u kojem je koristio godišnji odmor u trenutku prekida, kao i dnevnice u povratku do mjesta zaposlenja prema propisima o naknadi troškova za službena putovanja.

Drugim troškovima smatraju se ostali izdaci koji su nastali za zaposlenog zbog odlaganja odnosno prekida korištenja godišnjeg odmora, što dokazuje odgovarajućom dokumentacijom.

Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

Član 31

Zaposleni koji krivicom poslodavca nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete.

Visina naknade iz stava 1 ovog člana određuje se, zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema zaradi koju zaposleni ostvaruje u mjesecu kada se nadoknađuje šteta.

X ODSUSTVA

Plaćeno odsustvo

Član 31

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u toku kalendarske godine u slučaju:

- 1) sklapanja braka - pet radnih dana;
- 2) rođenja djeteta - tri radna dana;
- 3) porođaja člana uže porodice - jedan radni dan;
- 4) selidbe - tri radna dana;
- 5) smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;

SINDIKALNA ORGANIZACIJA SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE

- 6)teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- 7)njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- 8)zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- 9)korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora u organizaciji sindikata – do deset radnih dana;
- 10)dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- 11)dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- 12)učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana.

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

Plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tač. 1, 4 i 12 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog, a u slučajevima iz tač. 2, 3, 5, 6, 7,8, 9, 10 i 11 ovog člana zaposleni u roku od osam radnih dana, od dana prestanka korišćenja plaćenog odsustva, podnosi dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Plaćeno odsustvo za polaganje stručnog ispita za rad u državnim organima

Član 32

Za pripremu polaganja stručnog ispita za rad u državnim organima zaposleni imaju pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od 7 dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog.

Plaćeno odsustvo za polaganje pravosudnog ispita

Član 33

Za pripremu polaganja pravosudnog ispita zaposleni imaju pravo na plaćeno odsustvo, i to:

- 7 dana ako zaposleni nema obavezu polaganja ispita,
- 30 dana ako zaposleni ima obavezu da polaže pravosudni ispit.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog.

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA
SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE**

Plaćeno odsustvo za stručno osposobljavanje i usavršavanje na koje je zaposleni upućen od strane poslodavca

Član 34

Zaposleni za vrijeme stručnog osposobljavanja ili usavršavanja na koje je upućen od strane poslodavca, ima pravo na plaćeno odsustvo u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 2 dana i
- za završni rad 5 dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog.

Plaćeno odsustvo za stručno osposobljavanje i usavršavanje za lične potrebe zaposlenog

Član 35

Zaposleni, za vrijeme stručnog ili opšteg školovanja, osposobljavanja ili usavršavanja za lične potrebe, ima pravo na plaćeno odsustvo u sljedećim slučajevima:

- za svaki ispit po predmetu 1 dan i
- za završni rad 2 dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog.

Odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika

Član 36

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom.

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA
SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE**

Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1 ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, ima pravo na uvećanje zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odsustvo sa rada iz zdravstvenih razloga

Član 37

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada u slučajevima privremene spriječenosti za rad, zbog bolesti, povrede na radu ili u drugim slučajevima u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

U slučaju odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri dana o tome obavijesti poslodavca i da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi poslodavcu u roku od pet dana od dana izdavanja izvještaja.

Neplaćeno odsustvo

Član 38

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u slučaju:

- 1) liječenja i njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- 2) liječenja o sopstvenom trošku;
- 3) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama;
- 4) izrade magistarskog rada;
- 5) izrade doktorske disertacije ili vršenja drugog naučnoistraživačkog rada;
- 6) pravosudnog ispita;
- 7) gradnje ili adaptacije kuće ili stana;
- 8) ličnog obrazovanja i usavršavanja.

Neplaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog.

Na zahtjev zaposlenog istom se može odobriti odsustvo duže od 30 radnih dana, ako to ne remeti proces rada.

Ostale odredbe o odsustvu

Član 39

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA
SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE**

U pogledu stjecanja prava iz službe odnosno radnog odnosa ili u vezi sa službom ili radnim odnosom, period plaćenog odsustva se smatra kao vrijeme provedeno na radu.

Član 40

Za vrijeme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obveze iz službe odnosno radnog odnosa, osim prava na zdravstvenu zaštitu. Doprinos za zdravstvenu zaštitu iz ovog člana uplaćuje poslodavac.

**XI ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA
ZARADA ZAPOSLENOG**

Struktura zarade

Član 41

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- 1) osnovne zarade;
- 2) posebnog dijela zarade;
- 3) dodataka na osnovnu zaradu i
- 4) varijabilnog dijela zarade.

Način utvrđivanja osnovne zarade

Član 42

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta predviđenog za grupe i podgrupe u koje je raspoređeno njegovo zvanje sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada).

Raspoređivanje u grupe poslova i koeficijent složenosti poslova

Član 43

Grupe, podgrupe i koeficijenti složenosti poslova za zaposlene u sudovima utvrđuju se u skladu sa zakonom.

Posebni dio zarade

Član 44

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa. Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Dodaci na osnovnu zaradu

Član 45

Dodaci na osnovnu zaradu su:

- 1) dodatak za rad noću, rad u dane državnog ili vjerskog praznika i rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad i za rad u dane sedmičnog odmora);
- 2) dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima;
- 3) specijalni dodatak;
- 4) dodatak po osnovu godina radnog staža (minuli rad);
- 5) dodatak za dežurstvo i pripravnost.

Visina dodatka

Član 46

Visina dodatka po času na osnovnu zaradu (dodatak za rad noću, dodatak za rad u dane državnog ili vjerskog praznika i dodatak za prekovremeni rad) uvećava se:

- za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana)-40%
- za rad na dane državnog i vjerskog praznika-150%
- za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)-40%

Dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima

Član 47

Radna mjesta, iznos i način ostvarivanja dodataka za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima utvrđuje se odlukom nadležnog organa u skladu sa zakonom.

Specijalni dodatak

Član 48

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA
SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE**

Radna mjesta, uslove, način ostvarivanja i iznos specijalnog dodatka iz stava 1 ovog člana utvrđuju se propisom nadležnog organa u skladu sa zakonom.

Dodatak za dežurstvo i pripravnost

Član 49

Za obavljanje poslova koji ne trpe odlaganje u sudu upravitelju pisarnice, upisničaru, daktilografu i vozaču, koji su naizmjenično raspoređeni za vrijeme izvan radnog vremena (pripravnost), uvećava se osnovna zarade 20% od satnice zaposlenog.

Za obavljanje poslova koji ne trpe odlaganje u postupcima u sudu, sudiji, upravitelju pisarnice, upisničaru, daktilografu i vozaču, koji su naizmjenično raspoređeni za vrijeme dežurstva, uvećava se osnovna zarade 40% po času. Mjesečno uvećanje zarade iz st. 1 i 2 ovog člana, ne može biti veće od 15% osnovne zarade .

Izuzetno, od stava 3 ovog člana, upravitelj pisarnice upisničaru, daktilografu i vozaču, mjesečno uvećanje zarade ne može biti veće od 30% osnovne zarade".

Dodatak za rad na dane sedmičnog odmora

Član 50

Visina dodatka po času na osnovnu zaradu za rad na dane sedmičnog odmora uvećava se:

- za rad subotom-25%
- za rad nedjeljom 35%.

Uvećanje zarade na ime akademskog zvanja

Član 51

Osnovna zarada zaposlenog će se uvećati na ime akademskog zvanja:

- ako zaposleni ima zvanje magistra pravnih nauka za 3%,
- ako zaposleni ima zvanje doktora pravnih nauka za 5%.

Najviši iznos dodatka na osnovnu zaradu

Član 52

Zaposleni može ostvariti dodatak na osnovnu zaradu po osnovu iz čl. 45, 47 i 48, 49, 50 i 51 ovog Ugovora najviše do 45% visine osnovne zarade.

Minuli rad

Član 53

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža, i to:

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

Varijabilni dio zarade

Član 54

Varijabilni dio zarade, u zavisnosti od raspoloživih sredstava, pripada zaposlenom sa izuzetnim rezultatima i kvalitetom rada.

Varijabilni dio zarade isplaćuje se zaposlenom u skladu sa kriterijumima i I na način utvrđen posebnim propisom, u skladu sa zakonom.

Naknada zarade

Član 55

Poslodavac je dužan da obezbijedi zaposlenom naknadu zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 100% njegove zarade po času, kao da je na radu, u slučaju:

- 1) korišćenja godišnjeg odmora;
- 2) državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom;
- 3) plaćenog odsustva, u skladu sa odredbama ovog Ugovora;
- 4) stručnog usavršavanja i osposobljavanja za potrebe procesa rada;
- 5) prisustvovanja sjednicama organa Sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- 6) korišćenja prava na rehabilitaciju i rekreaciju;
- 7) za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

Član 56

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme spriječenosti za rad (bolovanja) u visini 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim za slučajeve predviđene zakonom u kojima se osnov za naknadu za vrijeme spriječenosti za rad isplaćuje u visini od 100%.

Isplata zarade

Član 57

Zaposlenom se zarada isplaćuje mjesečno.

Član 58

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pisani obračun koji sadrži:

- 1) mjesečnu zaradu zaposlenog;
- 2) uvećanje zarade po vrstama;
- 3) naknadu zarade po vrstama;
- 4) iznos poreza na zaradu i naknadu zarade,
- 5) iznos plaćenih doprinosa po vrstama;
- 6) neto zaradu;
- 7) obustave od neto zarade po vrstama;
- 8) neto zaradu za isplatu.

Zaposleni sam bira i odlučuje preko koje banke će mu se isplaćivati zarada.

Obustava zarade

Član 59

Poslodavac je dužan da, na zahtjev zaposlenog, obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredita, sindikalne pozajmice, sindikalne članarine, sindikalnog kredita za kupovinu roba na rate, alimentacije) preko nadležne službe.

DRUGA PRIMANJA

Jubilarna nagrada

Član 60

Poslodavac zaposlenom povodom neprekidnog rada u tom organu isplaćuje jubilarnu nagradu u iznosu:

- za 10 godina rada 120% obračunske vrijednosti koeficijenta;

SINDIKALNA ORGANIZACIJA SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE

- za 20 godina rada 240% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina rada 360% obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina rada 480% obračunske vrijednosti koeficijenta.

O visini osnovice za isplatu jubilarnih nagrada ugovorne strane će pregovarati svake godine u postupku donošenja predloga budžeta, s tim da ako se dogovor ne postigne, osnovica za isplatu jubilarnih nagrada iznosi najmanje dvije obračunske vrijednosti koeficijenta bruto po zaposlenom.

Zimnica

Član 61

Poslodavac zaposlenom obezbjeđuje zimnicu u visini od najmanje dvije obračunske vrijednosti koeficijenta neto.

O eventualno većem iznosu za isplatu zimnice ugovorne strane će pregovarati svake godine u postupku donošenja predloga budžeta, s time da ako se dogovor ne postigne, osnovica za zimnicu iznosi najmanje dvije obračunsku vrijednost koeficijenta neto po zaposlenom.

Jednokratna novčana pomoć

Član 62

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici obezbjeđuje pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada – 25 obračunskih vrijednosti koeficijenta
- smrti zaposlenog u visini od 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- smrti člana uže porodice u visini od devet obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- nabavke ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta ukoliko sredstva za njihovu nabavku nijesu obezbijeđena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Član 63

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici Poslodavac može isplatiti jednokratnu pomoć u slučaju:

-duže ili teže bolesti, nabavke lijekova, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta;

-otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda do deset obračunskih vrijednosti koeficijenta.

O visini osnovice za isplatu ove vrste pomoći ugovorne strane će pregovarati svake godine u postupku donošenja predloga budžeta, s tim da ako se dogovor ne postigne, osnovica za ovu vrstu pomoći iznosi najmanje pola obračunske vrijednosti bruto po zaposlenom.

Član 64

Poslodavac će djeci, odnosno zakonskim starateljima djece zaposlenog koji je izgubio život u obavljanju službe odnosno rada, godišnje isplatiti pomoć, i to:

- za dijete predškolskog uzrasta 50% prosječno isplaćene neto zarade u Crnoj Godini u prethodnoj godini,
- za dijete do završetka osnovne škole 70% prosječno isplaćene neto zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini,
- za dijete do završene srednje škole, odnosno redovnog studiranja 90% prosječno isplaćene zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini.

DRUGE NAKNADE

Naknada za službena putovanja

Član 65

Za vrijeme službenog putovanja u zemlji i u inostranstvu zaposlenom pripada dnevica, naknada putnih troškova, naknada troškova za smještaj i naknada troškova prevoza, u skladu sa posebnim propisom.

Troškovi za odvojen život

Član 66

Zaposlenom koji je, po nalogu poslodavca, raspoređen da radi van mjesta prebivališta i odvojen je od svoje porodice, pripada mjesečna naknada za odvojeni život od porodice u visini od 110 Eur-a.

Zaposlenom iz stava 1 ovog člana, isplaćuju se troškovi prevoza radi posjete užoj porodici od koje živi odvojeno, u visini troškova prevoza javnim prevozom za četiri putovanja mjesečno.

Troškovi rada na terenu

Član 67

Za vrijeme rada van mjesta rada, u trajanju dužem od 15 dana neprekidno, zaposleni ima pravo na troškove rada na terenu (terenski dodatak) u iznosu od 10 Eur-a po danu.

U slučaju korišćenja javnog prevoznog sredstva za odlazak na teren i povratak sa terena, zaposlenom pripada naknada troškova prevoza u visini vozne karte.

Troškovi prevoza za dolaza i odlazak sa posla

Član 68

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje troškove mjesnog javnog prevoza za dolazak na posao i povratak s posla u visini za poslodavca najpovoljnijeg troška javnog prevoza koji zaposlenom omogućava redovan dolazak na posao i povratak s posla.

Zaposlenom koji za dolazak na posao i povratak s posla ne koristi mjesni javni prevoz, a taj prevoz omogućava redovan dolazak na posao i povratak s posla, naknada troškova prevoza isplaćuje se na način da se mjesečna naknada umanjuje za 50%.

Ukoliko nema organizovanog mjesnog javnog prevoza koji omogućava zaposlenom redovan dolazak na posao i povratak s posla, zaposlenom se nadoknađuju troškovi prevoza koji se utvrđuju u visini cijene mjesečne karte javnog prevoza najbližeg mjesta u kojem je taj prevoz organizovan, odnosno isplaćuje se naknada po pređenom kilometru u skladu sa odredbama ovog člana, ako je to povoljnije za poslodavca.

Zaposleni koji ima manje od 2 km od adrese stanovanja do adrese rada, odnosno manje od 2 km od stanice međumjesnog prevoza do adrese rada ili

do adrese stanovanja, nema pravo na naknadu troškova mjesnog prevoza u mjestu stanovanja, odnosno u mjestu rada.

Službeniku i namješteniku se nadoknađuju troškovi međumjesnog prevoza za dolazak na posao i povratak sa posla međumjesnim javnim prevozom koji omogućava zaposlenom uredan dolazak na posao i povratak s posla u visini stvarnih izdataka prema cijeni mjesečne, odnosno pojedinačne karte, ukoliko je mjesto stanovanja udaljeno do 50 km od mjesta rada.

Ako nije organizovan međumjesni prijevoz, odnosno ako zaposleni kojem organizovani međumjesni prevoz omogućava redovan dolazak na posao i povratak s posla umjesto mjesnog i međumjesnog prevoza koristi lični automobil ili drugo prevozno sredstvo, poslodavac zaposlenom može, ako mu je to povoljnije, isplatiti naknadu u visini od 0,75 kn po prijeđenom kilometru.

Poslodavac zaposlenom kupuje mjesečnu ili godišnju kartu ili mu nadoknađuje stvarne troškove prevoza, prema dostavljenim računima, odnosno kupljenim prevoznim kartama, o čemu se zaposleni mora izjasniti na početku godine.

Zaposleni koji dolazi na posao svojim prevoznom sredstvom naknadu troška prevoza ostvaruje predajom ispunjenog i potpisanog formulara na kojem evidentira stvarne dolaske na posao sopstvenim automobilom ili drugim prijevoznim sredstvom, kai i pređene kilometre za dolazak na posao i povratak s posla u prošlom mjesecu.

Naknada troškova mjesnog i međumjesnog prevoza za dolazak na posao i povratak s posla neće se isplatiti za dane godišnjeg odmora, rodiljnog odsustva, privremene spriječenosti za rad i za druge dane kada zaposleni više od dva dana uzastopno nije u obavezi da dolazi na posao.

Novogodišnji poklon za djecu

Član 69

Zaposlenom roditelju djeteta mlađeg od 15 godina i koje je navršilo 15 godina u tekućoj godini, Poslodavac obezbjeđuje novogodišnji poklon po djetetu.

O visini novogodišnjeg poklona ugovorne strane će pregovarati svake godine u postupku donošenja predloge budžeta, s time da, ako se dogovor ne

postigne, poklon za dijete iznosi najmanje onoliko koliko je bila zadnja isplata poklona za djecu.

DRUGE MATERIJALNE OBAVEZE POSLODAVCA

OBEZBJEĐENJE SREDSTVA ZA PREVENCIJU RADNE INVALIDNOSTI I REKREATIVNI ODMOR ZAPOSLENIH

Član 70

Poslodavac će na žiro-račun posebnog fonda Sindikata, prilikom isplate zarada uplaćivati iznos od najmanje 0,2% na obračunate bruto zarade zaposlenih koji su članovi sindikata, koji se koristi za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

OBEZBJEĐENJE SREDSTVA ZA UČEŠĆE ZAPOSLENIH NA SPORTSKO-REKREATIVNIM SUSRETIMA

Član 71

Poslodavac će jednom godišnje, najkasnije do kraja mjeseca maja, u svrhu učešća članova sindikata na sindikalnim sportsko-rekreativnim susretima, na žiro-račun sindikalne organizacije uplatiti iznos od najmanje tri obračunske vrijednosti koeficijenta neto na 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih.

OBEZBJEĐENJE SREDSTVA ZA RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA ZAPOSLENIH

Član 72

Poslodavac se obavezuje da će jednom godišnje u poseban fond za rješavanje stambenih potreba zaposlenih u sudova uplatiti iznos u visini jedne obračunske vrijednosti koeficijenta bruto po svakom zaposlenom. Eventualno veći iznos sredstava iz stava 1 ovog člana ugovorne strane će razmatrati svake godine u postupku planiranja budžeta.

XII ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 73

Zaštita i zdravlje na radu obezbjeđuje se i sprovodi primjenom savremenih tehničkotehnoških, organizacionih, zdravstvenih, socijalnih i drugih mjera i sredstava zaštite u skladu zakonom, drugim propisima, ratifikovanim i objavljenim međunarodnim ugovorima.

Zaštita i zdravlje na radu podrazumijeva stvaranje uslova na radu koji ne dovode do povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom i koji stvaraju pretpostavke za punu fizičku i psihičku zaštitu zaposlenih.

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, psihofizičkih sposobnosti i godina života.

Informisanje zaposlenih i njihovo učešće u pitanjima koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu

Član 74

Poslodavac je dužan da zaposlenog ili predstavnika zaposlenih informiše pisanim putem u vezi sa:

- rizicima po zaštitu i zdravlje na radu, mjerama zaštite i aktivnostima u odnosu na svaku vrstu radnog mjesta i/ili posla;
- načinom organizovanja i pružanja prve pomoći, zaštite od požara, postupku evakuacije zaposlenih pri pojavi ozbiljnih i neposrednih opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera.

Poslodavac je dužan da poslodavca čije je zaposlene angažovao da rade kod njega, po bilo kom osnovu, na adekvatan način informiše o pitanjima utvrđenim u stavu 1 ovog člana, kao i licima zaduženim za njihovo sprovođenje.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih informiše o pravima i obavezama koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i na taj način mu omogući pristup:

- procjeni rizika i mjerama zaštite, uključujući i one rizike sa kojima se suočavaju grupe zaposlenih izloženih posebnim rizicima;
- odlukama o mjerama zaštite koje se moraju preduzeti, kao i ako je potrebno o sredstvima i opremi lične zaštite na radu koja se koristi;
- evidencijama i izvještajima o povredama na radu koje su za posljedicu imale odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana;
- izvještajima o povredama na radu svojih zaposlenih;
- podacima nastalim iz mjera i radnji inspekcijskih i drugih organa nadležnih za zaštitu i zdravlje na radu.

Predstavnik zaposlenih je lice određeno od strane zaposlenih da ih predstavlja u pitanjima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu.

***Saradnja poslodavca sa zaposlenim, sindikatom i
predstavnikom zaposlenih***

Član 75

Poslodavac, zaposleni, predstavnik zaposlenih i sindikat dužni su da saraduju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu u skladu sa ovim zakonom, a naročito u vezi sa:

- svakom mjerom koja može značajno uticati na zaštitu i zdravlje na radu;
- postavljanjem stručnog lica za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: stručno lice), određivanjem lica za sprovođenje mjera prve pomoći, zaštite od požara i evakuacije zaposlenih i aktivnostima u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu;
- podacima o procjeni rizika i mjerama zaštite, uključujući i one rizike sa kojima se suočavaju grupe zaposlenih izloženih posebnim rizicima;
- odlukama o mjerama zaštite koje se moraju preduzeti, kao i ako je potrebno o sredstvima i opremi lične zaštite na radu koja se koriste;
- evidencijama i izvještajima o povredama na radu koje su za posljedicu imale odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana;
- izvještajima o povredama na radu svojih zaposlenih;
- mjerama i radnjama inspekcijskih i drugih organa nadležnih za zaštitu i zdravlje na radu;

- angažovanjem pravnog lica ili preduzetnika za obavljanje stručnih poslova;

- planiranjem i organizovanjem osposobljavanja i provjere osposobljenosti iz zaštite i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku zaposlenih i sindikatu da svoje primjedbe u vezi zaštite i zdravlja na radu dostave nadležnom inspektor u postupku vršenja inspekcijskog nadzora.

Osposobljavanje predstavnika zaposlenih

Član 76

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih obezbijedi odgovarajuće oblike osposobljavanja.

Osposobljavanje iz stava 1 ovog člana sprovodi se u toku radnog vremena kod ili izvan poslodavca.

Posebne odredbe o zaštiti i zdravlju na radu

Zaštita lica sa invaliditetom

Član 77

Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spremlje, u skladu sa aktom o sistematizaciji.

Ako se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, u smislu stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom i kolektivnim ugovorom.

Ukoliko se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, niti mu se mogu obezbijediti druga prava u skladu sa st. 1 i 2 ovog člana, poslodavac ga može proglasiti kao lice za čijim je radom prestala potreba.

Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa stavom 3 ovog člana, ima pravo na otpremninu iz člana 94 stav 3 ovog zakona.

Zaštita zbog trudnoće i njege djeteta

Član 78

SINDIKALNA ORGANIZACIJA SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE

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.

Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta i korišćenja roditeljskog odsustva poslodavac ne može sa zaposlenom da raskine radni odnos. Zaposlenoj ženi kojoj rad na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, rok za koji je zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo.

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

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

Privremeni raspored

Član 79

Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta.

Ako poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj iz stava 1 ovog člana obezbijedi raspored na drugi posao, u smislu stava 1 ovog člana, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu.

Zaposlena žena iz stava 1 ovog člana za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima pravo na zaradu radnog mjesta na koje je radila prije raspoređivanja.

Zaštita od rada dužeg od punog radnog vremena, odnosno noću

Član 80

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću. Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može raditi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.

Jedan od roditelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može raditi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

Zaštita prava zaposlenih koji se staraju o djeci

Roditeljsko odsustvo

Član 81

Roditeljsko odsustvo je pravo jednog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu.

Roditeljsko odsustvo se može koristiti u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta.

Roditelj može da otpočne da radi i prije isteka odsustva iz stava 2 ovog člana, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta.

U slučaju iz stava 3 ovog člana roditelj nema pravo da nastavi korišćenje roditeljskog odsustva.

Ako jedan od roditelja prekine korišćenje roditeljskog odsustva u smislu stava 3 ovog člana, drugi roditelj ima pravo da koristi neiskorišćeni dio roditeljskog odsustva iz stava 2 ovog člana.

Majka djeteta ne može prekinuti korišćenje porodiljskog odsustva prije nego što protekne 45 dana od dana rođenja djeteta.

Porodiljsko odsustvo

Član 82

Zaposlena žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.

Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi, u smislu člana 111 stav 3 ovog zakona, ima pravo da pored dnevnog odmora, u dogovoru sa poslodavcem, koristi još 90 minuta odsustva sa rada zbog dojenja djeteta.

Naknada zarade i povratak na isto radno mjesto

Član 83

Za vrijeme odsustva iz čl. 81 i 82 ovog Ugovora roditelj ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvarila/o da radi, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Poslodavac je dužan da zaposlenom iz čl. 81 i 82 ovog Ugovora po isteku porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.

Zaštita za slučaj rođenja mrtvog djeteta

Član 84

Ako zaposlena žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva ima pravo da produži porodiljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlašćenog ljekara specijaliste, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta,

a najmanje 45 dana, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodijskog odsustva.

Rad roditelja sa polovinom punog radnog vremena

Član 85

Nakon isteka odsustva iz člana 83 ovog Ugovora, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete navrší tri godine života, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega. Pravo na rad sa polovinom radnog vremena, u trajanju iz stava 1 ovog člana, ima zaposleni usvojilac djeteta ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu. Rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju

Član 86

Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima. Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana i člana 85 ovog Ugovora smatra se punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Odsustvo radi usvojenja djeteta

Član 87

Jedan od usvojilaca djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno od dana usvojenja djeteta uz naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Obavještenje o namjeri korišćenja roditeljskog odsustva, odnosno usvojenja

Član 88

Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na roditeljsko odsustvo, odnosno odsustvo zbog usvojenja djeteta dužan je da o svojoj namjeri pisano obavijesti poslodavca, mjesec dana prije početka korišćenja tog prava. Zaposleni može prestati da koristi pravo iz stava 1 ovog člana, a poslodavac je dužan da ga primi na rad i rasporedi na odgovarajuće poslove, u roku od mjesec dana od dana kada ga je zaposleni obavijestio o prestanku korišćenja tog prava.

Zaposleni koji je koristio pravo iz stava 1 ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških, ekonomskih ili drugih promjena u načinu rada kod poslodavca.

Odsustvo sa rada bez naknade zarade, zbog njege djeteta do tri godine života

Član 89

Jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete navrši tri godine života, a ukoliko započeto korišćenje ovog prava prekine prije isteka navedenog roka nema pravo da ga dalje koristi.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstveno i penzijsko-invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju.

Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidsko osiguranje iz stava 2 ovog člana isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava 1 ovog člana zaposleni nema pravo na naknadu zarade.

Kolektivno osiguranje

Član 90

Poslodavac obezbjeđuje kolektivno osiguranje svih zaposlenih od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgode) i rizika smrti usljed bolesti (prirodna smrt) kod nadležne organizacije za osiguranje u Crnoj Gori.

Sistematski zdravstveni pregledi zaposlenih

Član 91

Zaposleni imaju jednom u tri godine pravo na sistematski pregled po cijenama zdravstvenih usluga iz obaveznog zdravstvenog osiguranja. Poslodavac će putem nadležnog ministarstva organizovati sistematske preglede počev od 2018. godine.

XIII ZAŠTITA OD ZLOSTAVLJANJA NA RADU I U VEZI SA RADOM (MOBING)

Član 92

Poslodavac kod kojeg je u radnom odnosu 30 ili više zaposlenih dužan je da odredi jedno ili više lica koja će posredovati među stranama u slučaju mobinga (u daljem tekstu: posrednik), uz prethodno pribavljeno mišljenje reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih.

Kod poslodavca kod kojeg je u radnom odnosu manje od 30 zaposlenih, posrednika sporazumno određuju zaposleni koji je izložen mobingu, zaposleni koji se tereti za mobing i zaposleni kojeg odredi poslodavac, a u slučaju kada se poslodavac tereti za mobing posrednika sporazumno određuju zaposleni koji je izložen mobingu i zaposleni kojeg odredi poslodavac.

Posrednik iz st. 1 i 2 ovog člana ne može biti posrednik ako je u postupku posredovanja predložen u svojstvu svjedoka.

Postupak zaštite od mobinga sprovodi se u skladu sa zakonom.

Član 93

Poslodavac posebno treba da:

1) prije stupanja na rad zaposlenog upozna u pisanoj formi o:

- zabrani mobinga;
- ponašanjima koja predstavljaju mobing;
- pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog na radu;

SINDIKALNA ORGANIZACIJA SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE

- pravima, obavezama i odgovornostima u vezi mobinga;
 - zloupotrebi prava na zaštitu od mobinga;
 - postupku za zaštitu od mobinga kod poslodavca;
 - licu kome se podnosi zahtjev za zaštitu od mobinga, i spisak posrednika koji se vodi kod poslodavca;
 - rokovima zastarjelosti pokretanja postupka;
 - zaštiti učesnika u postupku,
- 2) obezbijedi radnu okolinu u kojoj će se poslovi obavljati u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti,
- 3) razvija svijest kod zaposlenog o potrebi uzajamnog poštovanja, saradnje i timskog rada u izvršavanju radnih zadataka,
- 4) pruži dobar primjer tako što će se prema svima ponašati ljubazno, sa dostojanstvom i uz dužno poštovanje,
- 5) omogući sindikatima da svojim učešćem daju doprinos u osposobljavanju i radu na prevenciji i sprječavanju mobinga,
- 6) omogući zaposlenom da iznese svoje mišljenje, stavove i predloge u vezi sa obavljanjem posla, kao i da se njegovo mišljenje sasluša i da zbog toga ne trpi štetne posljedice.

Član 94

Zaposleni treba da:

- 1) se prema drugim zaposlenima i poslodavcu ponaša sa dostojanstvom, poštovanjem i uvažavanjem,
- 2) ličnim primjerom doprinese stvaranju radne okoline u kojoj nema mobinga, kao ni ponašanja koje bi moglo da doprinese mobingu, odnosno da poslove obavlja u atmosferi poštovanja, saradnje, otvorenosti, bezbjednosti i jednakosti,
- 3) svojim učešćem daje doprinos u radu na prevenciji i sprječavanju mobinga,
- 4) prije pokretanja postupka za zaštitu od mobinga, ako je to u konkretnom slučaju izvodljivo i moguće, jasno stavi do znanja licu za koje smatra da vrši mobing da je njegovo ponašanje neprihvatljivo i da će potražiti zakonsku zaštitu ako takvo ponašanje odmah ne prestane;

5) ukoliko pokrene postupak za zaštitu od mobinga u zahtjevu navede: podatak o zaposlenom koji se tereti za mobing, kratak opis ponašanja za koje se vjeruje da predstavlja mobing, trajanje i učestalost tog ponašanja koje se smatra mobingom, datum kada je poslednji put učinjeno to ponašanje, kao i dokaze (svjedoci, pisana dokumentacija, ljekarski izvještaji, dozvoljeni audio i video zapisi i dr.).

Član 95

Radi prevencije i zaštite od mobinga poslodavac i zaposleni treba da izbjegavaju ponašanja koja:

- 1) se odnose na nemogućnost odgovarajućeg komuniciranja, kao što su:
 - neopravdano i namjerno onemogućavanje zaposlenog da iznese svoje mišljenje, kao i neopravdano prekidanje zaposlenog u govoru,
 - obraćanje uz viku, prijetnju i vrijeđanje,
 - uznemiravanje zaposlenog putem telefonskih poziva i drugih sredstava za komunikaciju, ako to nije u vezi sa radnim procesom i poslom koji zaposleni obavlja;
- 2) mogu da dovedu do narušavanja dobrih međuljudskih odnosa, kao što su:
 - ignorisanje prisustva zaposlenog, odnosno ako se zaposleni namjerno i neopravdano izoluje od drugih zaposlenih tako što se izbjegava i prekida komunikacija sa njim,
 - neopravdana fizička izolacija zaposlenog iz radne okoline,
 - neopravdano oduzimanje zaposlenom sredstva potrebnog za obavljanje posla,
 - neopravdano nepozivanje na zajedničke sastanke,
 - neopravdana zabrana komuniciranja sa zaposlenim;
- 3) mogu da dovedu do narušavanja ličnog ugleda zaposlenog, kao što su:
 - verbalno napadanje, širenje neistina o zaposlenom uopšte i u vezi sa njegovim privatnim životom,
 - negativno komentarisanje ličnih karakteristika zaposlenog,
 - imitiranje glasa, gestova i načina kretanja zaposlenog,
 - ponižavanje zaposlenog pogrđnim i degradirajućim riječima;
- 4) mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog, kao što su:

SINDIKALNA ORGANIZACIJA SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE

- neopravdane stalne kritike i omalovažavanja rezultata rada zaposlenog,
 - nedavanje radnih zadataka zaposlenom, koje nije opravdano potrebama procesa rada,
 - neopravdano onemogućavanje zaposlenog da izvršava radne zadatke,
 - davanje ponižavajućih radnih zadataka koji su ispod nivoa kvalifikacije zaposlenog,
 - davanje teških zadataka ili onih koji su iznad nivoa kvalifikacije zaposlenog,
 - određivanje neprimjerenih rokova za izvršenje radnih zadataka,
 - neravnomjeran raspored radnih zadataka u odnosu na druge zaposlene koji obavljaju istu vrstu poslova,
 - česta promjena radnih zadataka ili neopravdana prekidanja u radu, koja nijesu uslovljena procesom rada,
 - neopravdano prekomjerno nadziranje rada,
 - namjerno i neopravdano uskraćivanje ili zadržavanje informacija koje su u vezi sa radom,
 - neopravdana ili prekomjerna upotreba kamera i drugih tehničkih sredstava kojima se omogućava kontrola zaposlenih,
 - neopravdano i namjerno isključivanje iz stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- 5) mogu da dovedu do narušavanja zdravlja zaposlenog, kao što su:
- neopravdane stalne prijetnje (npr. raskidom radnog odnosa, odnosno otkazom ugovora o radu ili drugog ugovora) i pritisci kojima se zaposleni drži u stalnom strahu,
 - prijetnja da će se protiv zaposlenog primijeniti fizička sila,
 - fizičko uznemiravanje koje nema elemente krivičnog djela,
 - namjerno izazivanje konflikata i stresa;
- 6) bi se mogla smatrati uznemiravanjem, kao što su:
- neželjeno ponašanje prema zaposlenom ili licu koje traži zaposlenje, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama ili neko drugo lično svojstvo;
- 7) bi se mogla smatrati seksualnim uznemiravanjem, kao što su:

- ponižavajući i neprimjereni komentari i postupci seksualne prirode,
- pokušaj ili izvršenje nepristojnog i neželjenog fizičkog kontakta,
- navođenje na prihvatanje ponašanja seksualne prirode uz obećavanje nagrade, prijatnju ili ucjenu i dr.

XIV POSEBNA ZAŠTITA ZAPOSLENOG KOJI PRIJAVLJUJE SUMNJU NA KORUPCIJU

Član 96

Zaposleni koji je podnio prijavu nadležnom organu, nakon što je u vršenju poslova došao do saznanja da je izvršeno krivično djelo protiv službene dužnosti ili krivično djelo ili radnja sa obilježijima korupcije, dužan je da svog neposrednog rukovodioca pisano obavijesti o podnošenju prijave.

Neposredni rukovodilac iz stava 1 ovog člana dužan je da preduzme sve mjere kako bi državnom službeniku, odnosno namješteniku koji je postupio u skladu sa stavom 1 ovog člana obezbijedio anonimnost, zaštitu od svih oblika diskriminacije, od privremenog ograničenja vršenja dužnosti (suspenzije) i od ograničavanja ili uskraćivanja prava utvrđenih ovim zakonom i od prestanka radnog odnosa.

U slučaju vođenja spora zbog povrede nekog od prava zaposlenog iz stave 1 ovog člana teret dokazivanja je na organu koji je donio odluku kojom su povrijeđena prava zaposlenog.

XV STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE DRŽAVNIH SLUŽBENIKA, ODNOSNO NAMJEŠTENIKA

Član 97

Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo i obavezu da se stručno osposobljava i usavršava u cilju unaprjeđenja stručnih sposobnosti i vještina radi vršenja poslova radnog mjesta, u skladu sa zakonom.

XVI PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 98

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA
SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE**

Zaposlenom prestaje radni odnos: po sili zakona; otkazom koji daje državni službenik, odnosno namještenik i sporazumom između starješine državnog organa i državnog službenika, odnosno namještenika, po uslovima i na načinu predviđen zakonom.

Otpremnina

Član 99

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od dvadeset obračunskih vrijednosti koeficijenta, umanjene za poreze i doprinose na teret zaposlenog.

XVII UKIDANJE SUDA I REORGANIZACIJA

Član 100

U slučaju ukidanja suda ili reorganizacije, zaposlenom pripadaju prava u skladu sa zakonom.

Otpremnina zaposlenom koji je proglašen tehnološkim viškom

Član 101

Zaposlenom koji je proglašen tehnološkim viškom pripada pravo na otpremninu u visini od 12 bruto zarada zaposlenog ili 12 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Zaposlenom kojem je radni odnos prestao istekom vremena raspolaganja u skladu sa zakonom, pripada otpremnina u visini od 12 bruto zarada zaposlenog ili 12 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, u zavisnosti šta je povoljnije po zaposlenog, umanjena za iznos naknade zarade koju je ostavrio dok se nalazio na raspolaganju.

Visina bruto zarade zaposlenog određuje se kao iznos poslednje bruto zarade koja je zaposlenom isplaćena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je radni odnos zaposlenog prestao.

XVII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Odlučivanje o pravima i obavezama zaposlenog

Član 102

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa i ovim Ugovorom.

O pravima i obavezama zaposlenog poslodavac odlučuje rješenjem.

Ukoliko u postupku donošenja rješenja zaposleni ima prigovor na sam postupak ili predočenu odluku, poslodavac je dužan razmotriti mišljenje sindikalnog predstavnika, ako to zahtijeva zaposleni.

Protiv rješenja kojim je odlučeno o njegovim pravima i obavezama zaposleni ima pravo žalbe.

Zaštita kod poslodavca

Član 103

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 okviru zakonom predviđenog roka.

Mirno rješavanje radnih sporova

Član 104

Rješavanje individualnog spora koji nastane iz rada i po osnovu rada zaposleni i poslodavac mogu povjeriti Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa posebnim zakonom.

Zaštita kod nadležnog suda

Član 105

Zaposleni koji nije zadovoljan konačnom odlukom poslodavca, ili mu ista odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava, u roku predviđenom zakonom.

XVIII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH OD STRANE SINDIKATA

Član 106

U postupku ostvarivanja prava iz rada i po osnovu rada zaposleni ima pravo na zaštitu od strane Sindikata.

Na zahtjev Poslodavac je dužan da se izjasni o načinu ostvarivanja prava iz stava 1 ovog člana.

XIX USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 107

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

Član 108

Za vršenje sindikalnih aktivnosti starješina državnog organa obezbjeđuje najmanje sljedeće uslove:

- slobodu sindikalnog organizovanja i djelovanja bez prethodnog odobrenja;
- odgovarajuću kancelariju u službenim prostorijama i korišćenje sale za održavanje sastanaka - shodno mogućnostima starješine državnog organa;
- uredno dostavljanje sindikalne pošte;
- administrativno-tehničku pomoć (daktilografske usluge, umnožavanje materijala, slanje poziva, obavještanje i sl.);
- upotrebu telefona, faksa i drugih tehničkih sredstava komuniciranja u mjeri nužnoj za ostvarivanje funkcije Sindikata;
- mogućnost korišćenja, po potrebi, u razumnoj mjeri službenog vozila starješine državnog organa;
- isticanje poziva, odluka, rješenja i informacija sa potpisom i pečatom Sindikata na oglasnim tablama u službenim prostorijama;
- pravo Sindikata na pristup medijima;
- pravo na učešće u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima
- jednokratnu godišnju novčanu pomoć u visini od 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta ukoliko sindikalna organizacija ima više od 100 članova.

Član 109

Starješina državnog organa će tokom pripreme i izrade propisa kojima reguliše radno-pravni status zaposlenih obezbijediti učešće Sindikata.

Član 110

Starješina državnog organa razmatra mišljenja i predloge Sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

Starješina državnog organa zajedno sa Sindikatom pregovara o socijalnim pitanjima koja se odnose na standard zaposlenih i stambenu problematiku. Starješina državnog organa Sindikatu uručuje pozive sa materijalima, radi prisustvovanja sjednicima odgovarajućih organa odnosno tijela na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi.

Član 111

Starješina državnog organa obezbjeđuje da se sredstva od zarada, odnosno naknada zarada obustavljenih za sindikalnu članarinu zaposlenih koji su članovi Sindikata uplaćuju na račun Sindikata, u skladu sa aktima Sindikata. Starješina državnog organa je dužan da dva puta godišnje na zahtjev Sindikata dostavi ažurirani spisak zaposlenih - članova tog Sindikata kojima je, shodno odluci iz stava 1 ovog člana, izvršio obustavu sindikalne članarine.

Član 112

Predstavnik Sindikata za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka obavljanja 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 državnog organa ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom ili Ugovorom.

Starješina državnog organa ne može staviti u povoljniji ili nepovoljniji položaj zaposlenog zbog članstva u Sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Član 113

Poslodavac se obavezuje da neće svojim djelovanjem i aktivnostima ni na koji način onemogućiti sindikalni rad, sindikalno organiziranje i pravo službenika i namještenika da postane članom sindikata.

Povredom prava na sindikalno organiziranje smatraće se svaki pritisak od strane poslodavca na zaposlene, članove sindikata, da istupe iz sindikalne organizacije.

Član 114

Sindikata se obavezuje da će svoje djelovanje sprovoditi u skladu sa Ustavom, zakonom, konvencijama Međunarodne organizacije rada, Opštim kolektivnim ugovorom, Kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa i ovom Ugovoru.

Član 115

Sindikata je dužan obavijestiti poslodavca o izboru odnosno imenovanju sindikalnog predstavnika.

Član 116

Aktivnost sindikalnog predstavnika ne smije biti sprječavana ili ometana, ako djeluje u skladu s konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

XX RJEŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Mirno rješavanje radnih sporova

Član 117

Postupak rješavanja individualnih radnih sporova koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada, kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjene i dopune kolektivnog ugovora i ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, povjeravaju se miritelju, odnosno arbitru, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

Štrajk

Član 118

Ako postupak mirenja u kolektivnom sporu ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i provesti ga sa svrhom zaštite i promicanja socijalnih interesa svojih članova.

XXI SOCIJALNI MIR

Član 119

Ugovorne strane se za vrijeme trajanja ovoga Ugovora obvezuju se na socijalni mir.

Izuzetno, dozvoljen je štrajk solidarnosti uz najavu, prema odredbama ovoga Ugovora, ili korištenje drugih metoda davanja sindikalne podrške zahtjevima zaposlenih u određenoj drugoj djelatnosti.

XXII TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Član 120

Za tumačenja odredaba i praćenje primjene ovoga Ugovora ugovorne strane imenuju zajedničku komisiju u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora.

Komisija ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje po tri člana.

Komisija donosi pravilnik o svom radu.

Sve odluke komisija donosi većinom glasova.

Komisija je dužna odgovoriti na postavljena pitanja u u roku 30 dana od dana prijema istog.

Ugovorne strane dužne su se pridržavati datog tumačenja.

Komisija će jednom u šest mjeseci obavještavati ugovorne strane o stanju na području primjene Ugovora, poštivanje njegovih odredbi, u cilju identifikovanja barijera za uspješnu primjenu i davaće prijedloge ugovornim stranama za izmjenu spornih odredaba Ugovora.

Ugovorne strane će razmotriti sve slučajeve kršenja Ugovora radi prevencije mogućih sudskih sporova i odrediti mjere za njegovo rješavanje problema.

Sjedište Komisije je pri Vrhovnom sudu Crne Gore.

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA
SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE**

Članovi Komisije imaju pravo na posebnu naknadu za rad u Komisiji, u skladu sa posebnom odlukom potpisnika ovog Ugovora.

XXIII POSTUPAK IZMJENA I DOPUNA

Član 121

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici ugovornih strana.

Član 122

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora. U ime sindikata prijedlog izmjena i dopuna ovoga Ugovora podnosi Pregovarački odbor.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu ovoga Ugovora mora se pisano izjasniti u roku od 15 dana od dana prijema prijedloga, te pristupiti pregovorima o predloženoj izmjeni ili dopuni u roku od 30 dana od dana prijema prijedloga.

Ako strana kojoj je podnesen prijedlog ne postupi u skladu s odredbama stava 3 ovoga člana, ugovorne strane su saglasne da rješenje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

XXIV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 123

Smatra se da je ovaj Ugovor zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici ugovornih strana.

Član 124

Ovaj Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 125

**SINDIKALNA ORGANIZACIJA
SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE**

Ovaj Ugovor stupa na snagu i počinje sa primjenom osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Broj: _____/17

Podgorica, 31.decembra 2017. godine

Broj: _____/17

SINDIKALNA ORGANIZACIJA SUDOVA ZA PREKRŠAJE CRNE GORE