**MINISTARSTVO PRAVDE**

**Ministru**

**-G-dinu-**

**-Zoranu Pažinu-**

**Predmet: Inicijativa**

Poštovani,

na sastancima predstavnika sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima konstatovano da službenici i namještenici u pravosuđu imaju veoma niska mjesečna primanja, koja kao takva direktno ugrožavaju njihovu egzistenciju, kao i egzistenciju njihovih porodica

Imajući u vidu navedeno, vodeći računa o specifičnosti poslova zaposlenih službenika i namještenika u sudskoj administraciji, te odgovornost, obim i složenost poslova na svim nivoima, nesrazmjera uloženog rada i naknade za isti rad je krajnje nepravedna, pri čemu takva nesrazmjera seli realnost u neke druge epohe i društva.

Imajući u vidu razmjere nezadovoljstva, nalazimo za shodno da pokrenemo dvije inicijative, i to:

***1.Da Ministarstvo pravde formira pregovaračku radnu grupu koja bi zajedno sa gore navedenim predstavnicima sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima i predstavnikom Sindikata uprave i pravosuđa Crne Gore iznašla rješenje za povećanje primanja zaposlenih službenika i namještenika u sudovima.***

***2. Da Ministarstvo pravde formira pregovaračku radnu grupu, koja bi zajedno sa gore navedenim predstavnicima sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima i predstavnikom Sindikata uprave i pravosuđa Crne Gore pristupila pregovaranju kvalitetnog Kolektivnog ugovora za zaposlene u pravosuđu Crne Gore.***

Predstavnici sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima su:

1.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-Osnovni sud u Podgorici

2.\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_-Viši sud

3.Miloš Jovović-zamjenik predsjednika Sindikalne organizacije Prekršajni organi Crne Gore

Predstavnik Sindikata uprave i pravosuđa Crne Gore je predsjednik g-din Duško Zarubica

S poštovanjem,

|  |  |
| --- | --- |
|  |  **SAVEZ SINDIKATA CRNE GORE** **SINDIKAT UPRAVE I PRAVOSUĐA CRNE GORE*****STRUKOVNI ODBOR SINDIKALNIH ORGANIZACIJA ZAPOSLENIH U SUDOVIMA*** |

|  |
| --- |
|  *81 000 Podgorica, Novaka Miloševa 29/III, tel +382 20 230 125 fax 020 230 125 mob: 067 533 685 ,*  *e-mail:* *supcg@sindikat.me**,* [*www.sindupcg.me*](http://www.sindupcg.me) |

**Djel.br.**

**Podgorica : 22. novembra 2018. godine**

**MINISTARSTVU PRAVDE**

**-Potpredsjedniku Vlade i Ministru pravde-**

**G-dinu Zoranu Pažinu**

**VRHOVNOM SUDU CRNE GORE**

**-Predsjednici-**

**-G-đi Vesni Medenici-**

**SUDSKI SAVJET**

**-Predsjedniku-**

**Prof. dr Mledenu Vukčeviću**

**PODGORICA**

 **Predmet:** **Inicijativa za vođenje pregovora za potpisivanje Koletivnog ugovora za zaposlene u sudovima i Sekretarijatu Sudskog savjeta i iniciranje rješavanja drugih problema zaposlenih u sudovima i Sekretarijatu Sudskog savjeta**

Poštovana/i,

Imajući u vidu da je Strukovnom odbor sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima ukazano od strane sindikalnih predstavnika sindikalnih organizacija u sudovima, kao i samog članstva-zaposlenih u sudovima, na niz nelogičnosti u Zakonu o sudovima koje imaju za posljedicu probleme prilikom utvrđivanja službeničkih zvanja upravitelja pisarnica u sudovima, te probleme vezane za visinu koeficijenta složenosti poslova za savjetnike, upravitelje pisarnice, referente i namještenike u sudskoj administraciji, kao i probleme vezane za službenička zvanja vozača i dostavljača, te niz drugih problema koji se regulišu kolektivnim pregovaranjem, cijeneći našu dosadašnju kvalitetnu saradnju, otvorenost i obostrano uvažavanje i konstruktivni pristup rješavanju problema, ovim putem ukazujemo na navedene probleme i tražimo da zajednički i odgovorno pristupimo rješavanju istih.

**I Iniciranje pregovaranja Kolektivnog ugovora za zaposlene u sudovima**

Strukovni odbor sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima, vođen težnjom za poboljšanjem prava zaposlenih u sudovima u Crnoj Gori, jednoglasno je donio odluku da se kroz kolektivno pregovaranje sa poslodavcem i potpisivanjem Kolektivnog ugovora za zaposlene u sudovima unificirano i trajno definišu sva sporna pitanja koja su se u dosadašnjim aktivnostima sindikata ispostavila kao problematična, kako za zaposlene, tako i za samog poslodavca. Sa druge strane, jasnim definisanjem prava i obaveza koja budu rezultirala skromnim finansijskim izdacima, kroz kolektivni ugovor će se uspostaviti trajan okvir za nesmetano planiranje budžetskih sredstava za obaveze prema zaposlenima.

Veliki je broj problema zaposlenih u sudovima koje je potrobno konačno riješiti kroz kvalitetan kolektivni ugovor, a navešćemo samo neke, npr: visina dodatka po času na osnovnu zaradu (dodatak za rad noću, dodatak za rad u dane državnog ili vjerskog praznika, dodatak za prekovremeni rad i dodatak za dežurstvo i pripravnost), drugi materijalni izdaci za zaposlene, zaštita na radu, obustava zarade u slučajevima kupovine roba po povoljnim uslovima, uslovi za rad sindikata i druga značajna pitanja.

Strukovni odbor sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima predlaže pregovarački tekt Kolektivnog ugovora za zaposlene u sudovima i isti Vam dostavljamo u prilogu ovog dopisa, uz iniciranje početka pregovaranja. Napominjemo da je ovo okvirni, početni test, koji predstavlja kvalitetnu bazu za pregovore, te sugerišemo da bi pregovaranju trebali pristupiti odmah, kako bismo u prvoj polovini 2019. godine, prije planiranja budžeta za 2020. godinu, došli do usaglašenog teksta.

Molimo Vas da se po navedenoj inicijativi izjasnite do 20.decembra 2018. godine i odredite pregovarače ispred poslodavca.

**II Uvećanje koeficijenta složenosti poslova za službeike i namještenike koji nijesu obuhvaćeni zadnjim uvećanjem**

Posljednjim izmjenima Pravilnika o izmjenama pravilnika o koeficijentima složenosti poslova za zaposlene u sudu i državnom tužilaštvu raspoređenim na poslovima iz grupe poslova D, izvršeno je uvećanje koeficijenta od 0,45. Navedeno uvećanje koeficijenta obuhvatilo je samo zaposlene u zvanju samostalni referent, dok isto nije obuhvatilo zaposlene sa najnižom zaradom (referente i namještenike), kao ni administraciju sa visokom školskom spremom. Takođe, svjedoci smo koliko su visoki koeficijenti administracije u zakonodavnoj vlasti u odnosu na sudsku administraciju. Stoga, opravdan je prigovor navedenih kategorija u okviru sudske administracije da su nepravedno izuzeti i da je istima trebalo uvećati koeficijente složenosti poslova. Samim tim, cijenimo da je potrebno da otvorimo navedeno pitanje, da razmotrimo ovaj problem i eventualne načine rješavanja, te da kroz izmjene i dopune Pravilnika o izmjenama pravilnika o koeficijentima složenosti poslova za zaposlene u sudu i državnom tužilaštvu raspoređenim na poslovima iz grupe poslova D izvršimo uvećanje koeficijenta za namještenike i referente u sudskoj administraciji, kao i za službenike sa visokom školskom spremom.

Naglašavamo da nam se u vezi sa ovim pitanjem sve češće prigovara da kao sindikat nijesmo adekvatno reagovali prilikom uvećanja zarade pripravnicima u sudovima koja je dovela do situacije da lice koje se obučava i koje nema službeničko-namješteničke radne zadatke i odgovornost ima veću zaradu od referenta (a pogotovu namještenika), kao i da je plata pripravnika neznatno manja od zarade većine savjetnika i upravitelja pisarnice, da su sredstva koja su se morala opredijeliti za to uvećanje onemogućila dalje uvećanje zarade za službenike i namještenike, te da je zarada pripravnika nerealno velika u odnosu na zaposlene. Mi smo ipak cijenili da pripravnici treba da imaju realnu zaradu jer se kao specijalisti pravnih nauka obučavaju za savjetničke poslove u sudu, ali sa druge strane još više smatramo opravdanim da koeficijent složenosti poslova treba uvećati i kategorijama zaposlenih koje nijesu obuhvaćene zadnjim uvećanjem.

Stoga, predležemo da Sudski savjet, Ministarstvo pravde i Vrhovni sud, zajedno sa Strukovnim odborom sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima, otvore navedeno pitanje i da u primjerenom roku, prije usvajanja budžeta za 2019. godinu, pokušaju da riješe ovaj problem.

**III Izmjene i dopune Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru** ("Službeni list Crne Gore", br. 016/16 od 08.03.2016, 083/16 od 31.12.2016, 021/17 od 31.03.2017, 042/17 od 30.06.2017, 012/18 od 23.02.2018, 039/18 od 15.06.2018, 042/18 od 29.06.2018)

Imajući u vidu da član 22 stav 3 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru nije obuhvatio i zaposlene u Sekretarijatu Sudskog savjeta, a što je bilo neophono imajući u vidu ostale subjekte koje tretira navedena odredba, kao i činjenicu da se zaposleni u Sekretarijatu Sudskog savjeta ne mogu drugačije tretirati od zaposlenih u Sekretarijatu Tužilačkog savjeta, to smo inicirali izmjene Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru. Upoznajemo Vas sa tekstom inicijative, tj. predloženim amandmanom, uz molbu da svojim autoritetom doprinesete konačnom rješavanju ovog problema.

*Skupština Crne Gore*

*Predsjedniku Ivanu Brajoviću*

*Na osnovu člana 148 Poslovnika Skupštine Crne Gore, na Predlog Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, podnosim sljedeći:*

*AMANDMAN I*

*U članu 22 stav 3 riječi: “u sudu i državnom tužilaštvu i Sekretarijatu Tužilačkog savjeta”, zamjenjuju se riječima “u sudu, državnom tužilaštvu, Sekretarijatu Tužilačkog savjeta i Sekretarijatu Sudskog savjeta” i dalje u tekstu kako slijedi.*

*Obrazloženje*

*Odredbom člana 22 stav 1* ***Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru*** *(,,Službeni list CG‘’, br. 16/2016, 83/2016, 21/2017, 42/2017, 12/2018, 39/2018 i 42/2018.), propisane su grupe poslova sa koeficijentima zavisno od nivoa kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla, dok je u stavu 3 istog člana predviđeno da za zaposlene u sudu, državnom tužilaštvu i Sekretarijatu Tužilačkog savjeta koji su raspoređeni na radnim mjestima iz Grupe poslova D, koeficijent složenosti poslova utvrdiće se aktom Ministarstva nadležnog za poslove pravosuđa na koji saglasnost daje Vlada.*

*Ministarstvo pravde je na osnovu člana 22 stav 3 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, donijelo* ***Pravilnik o koeficijentima složenosti poslova za zaposlene u sudu i državnom tužilaštvu raspoređenim na radnim mjestima iz Grupe poslova D*** *(,,Službeni list CG‘’, br. 23/16 i 13/18). Ovim Pravilnikom utvrđeni su* ***koeficijenti složenosti poslova*** *za zaposlene u sudu i državnom tužilaštvu koji su raspoređeni na radnim mjestima iz Grupe poslova D iz člana 22 stav 1 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, na način što su koeficijenti* ***uvećani za 0.55*** *u odnosu na koeficijente predviđene citiranim Zakonom, za zvanja* ***od namještenika do samostalnog savjetnika I.***

***Prilikom izrade Pravilnika o koeficijentima složenosti poslova za zaposlene u sudu i državnom tužilaštvu raspoređenim na radnim mjestima iz Grupe poslova D, predstavnici Ministarstva pravde su dali obrazloženje da se ovaj Pravilnik ne odnosi na zaposlene u Sekretarijatu Tužilačkog savjeta i Sekretarijatu Sudskog savjeta već samo na sud i državno tužilaštvo. Izmjenama i dopunama Zakona o zaradama u javnom sektoru (“Sl.list CG”, br.42/18) u članu 2 je propisano da se riječi u članu 22 stavu 3: "u sudu i državnom tužilaštvu" zamjenjuju riječima: "u sudu, državnom tužilaštvu i Sekretarijatu Tužilačkog savjeta". S obzirom da u zakonu nijesu prepoznati zaposleni u Sekretarijatu Sudskog savjeta, samo oni imaju koeficijent složenosti poslova manji za 0,55 u odnosu na sve zaposlene u sudu, državnom tužilaštvu i Sekretarijatu Tužilačkog savjeta. Naime, rješenja o zaradama za državne službenike i namještenike u Sekretarijatu Sudskog savjeta donijeta su u skladu sa članom 22 stav 1 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru.***

*Odredbom člana 133 Zakona o Sudskom savjetu i sudijama (,,Službeni list CG‘’, br. 11/15, 28/15), propisan je djelokrug poslova Sekretarijata Sudskog savjeta koji je obrazovan radi profesionalnog obavljanja stručnih, finansijskih, administrativnih, informatičkih, analitičkih i drugih poslova Sudskog savjeta i poslova od zajedničkog interesa za sve sudove. Na osnovu člana 137 Zakona o Sudskom savjetu i sudijama, na predlog sekretarke Sekretarijata Sudskog savjeta, broj 05- 4381/2016-5 od 14.11.2016.godine, Sudski savjet je na sjednici održanoj dana 18.11.2016. godine, donio Pravilnik o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Sekretarijata Sudskog savjeta kojim je uređena unutrašnja organizacija i sistematizacija Sekretarijata, utvrđene organizacione jedinice, njihov djelokrug poslova, broj službeničkih i namješteničkih radnih mjesta i njihova zvanja. Imajući u vidu činjenicu da na teritoriji Crne Gore postoji 25 sudova, sa administracijom koja broji preko 1600 zaposlenih, kao i broj suđenja koja se na godišnjem nivou obave uz stručnu pomoć zaposlenih u Sekretarijatu, jasno je da je Sekretarijat dio sudske organizacije. Stoga je očigledno greška napravljena kada je u odredbi člana 22 stav 3 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru izostavljeno da se navede Sekretarijat Sudskog savjeta.*

*Odredbom člana 22 stav 3 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, diskriminišu se zaposleni u Sekretarijatu Sudskog savjeta jer nemaju isti položaj, odnosno zaradu kao zaposleni u sudu, državnom tužilaštvu i Sekretarijatu Tužilačkog savjeta, a dio su sudske organizacije i obavljaju složenije i obimnije poslove imajući u vidu nadležnosti Sudskog savjeta i poslove od zajedničkog interesa za svih 25 sudova u Crnoj Gori.*

*Dakle, zaposleni u Sekretarijatu primaju osnovnu zaradu koja je za 0,55 niža od zaposlenih u sudskoj administraciji, iako obavljaju iste poslove, odnosno slične poslove, na radnim mjestima koja zahtijevaju isti nivo odnosno podnivo kvalifikacije obrazovanja, što je suprotno članu 5 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, odnosno principima na kojima se ovaj zakon zasniva. Imajući u vidu vrstu posla koji se obavlja u Sekreatrijatu Sudskog savjeta očigledno je da zaposleni u Sekretarijatu trebaju imati isti koeficijent kao i zaposleni u sudu, državnom tužilaštvu i Sekretarijatu Tužilačkog savjeta, ako ne i veći.*

***Na osnovu svega navedenog predlažem izmjenu i dopunu citirane odredbe zakona na način što će se u članu 22 stav 3 prepoznati i Sekretarijat Sudskog savjeta, na predloženi način.***

**IV Problem vezan za upravitelje pisarnice i za posebna zvanja sudske administracije**

Kako u crnogorskom sudstvu radi nešto malo više od 20 upravitelja pisarnice, koji inače obavljaju veoma složene i odgovorne poslove, nalazimo za shodno da Vam ukažemo na jedan specifičan problem.

Naime, članom 58 Zakona o sudovima propisano je sljedeće: *Upravitelj sudske pisarnice može biti lice koje ispunjavava opšte uslove za rad u državnim organima, koje je završilo pravni fakultet VI nivo kvalifikacije obrazovanja i ispunjava posebne uslove koji su utvrđeni aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji“*.

Posljedica ovakve odredbe je ta što prilikom davanja mišljenja na pravilnike o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Uprava za kadrove Crne Gore navedenu odredbu tretira na način što se upraviteljima pisarnice daje najniže zvanje sa visokom školskom spremom (zvanja sa VI stepenom školske spreme-Savjetnik I), dok skoro svi upravitelji pisarnice imaju završen pravni fakultet u obimu od 240 kredita CSPK-a, pri čemu pravilnici o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji u sudovima kao poseban uslov uglavnom predviđaju pravni fakultet u obimu od 240 CSPK-a , a u Vrhovnom sudu čak i pravosudni ispit. Takođe, Zakonom o sudovima nigdje se ne predviđa opis radnog mjesta upravitelja pisarnice (kao ni sekretara i savjetnika u sudu) već se samo propisuju uslovi. Iz Sudskog poslovnika, koji u preko 60% odredbi reguliše materiju iz nadležnosti sudske pisarnice, nesporno se utvrđuje da upravitelj pisarnice radi složene poslove u sudu, poslove sa visokim stepenom odgovornosti koje karakteriše veliki obim i opterećenost: rukovode radom sudskih pisarnica, staraju se o blagovremenom i urednom administrativnom poslovanju u pisarnici, izrađuju izvještaje o radu i po pravilu obavljaju sve poslove statistike u vezi sa predmetima, daju obavještenja strankama na osnovu podataka iz upisnika i spisa u obimu propisanim Poslovnikom, prate rokove i ukazuju na poštovanje istih, staraju se o urednosti predmeta, otklanjaju nedostatke u predmetima iz nadležnosti pisarnice, vrše kontrolu upisnika i pomoćnih knjiga i vrše veliki broj drugih odgovornih i složenih poslova. Ukratko, rukovode i staraju se kompletnim administrativnim postupkom vezanim sa spise predmeta (prijem, davanje u rad, rad nakon razduženja predmeta i td). Neshvatljivo je da se neko sa ovim obimom posla i stepenom odgovornosti svrstava u najniža zvanja sa VI stepenom visoke školske spreme (180 kredita CSPK-a). Da stvar bude još apsurdnija sudske pisarnice se u aktima o o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji sudova prepoznaju kao posebne podjedinice u okviru organizacione jedinice sudske uprave, a što je i logično jer se radi o posebnom administrativnom unutrašnjem sistemu u sudu na kojem počiva osnovni posao suda (nadležnost).

*Kao primjer u prilogu Vam dostavljamo Pravilnik o izmjenama Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji Višeg suda u Podgorici SU I br.123/17 od 24. oktobra 2017. godine. Izmjenama navedenog pravilnika upravitelj pisarnice koji rukovodi radom pisarnice razvrstan je u zvanje Savjetnik I, čak u treći nivo ni manje ni više nego eksperskog kadra. Neshvatljivo! Valjda upravitelji pisarnica, ukoliko iste treba razvrstavati u zvanja po Zakonu o državnim službenicima i namještenicima trebaju biti u ekspertsko-rukovodnom kadru (član 23 Zakona o državnim službenicima i namještenicima)- šef, koordinator ili drugo odgovarajuće zvanje-VII1 nivo kvalifikacije obrazovanja. Ovo iz razloga jer ekspertsko-rukovodni kadar obuhvata poslove koji se odnose na rukovođenje i koordinaciju rada užih organizacionih jedinica, kao i kontrolu rada organizacionih cjelina unutar tih organizacionih jedinica, komunikaciju sa drugim organizacionim jedinicama, organima, građanima; samostalan rad i odlučivanje o najsloženijim stručnim pitanjima uže organizacione jedinice (član 22 Zakona o državnim službenicima i namještenicima), pri čemu je ovaj opis poslova najbliži vrsti, obimu i složenosti poslova upravitelja pisarnice u skladu sa Sudskim poslovnikom).*

Nakon početka primjene novog Zakona o državnim službenicima i namještenicima (01. jul 2018. godine) uslijedilo je donošenje novih pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji u svim organima državne i lokalne uprave, pa i u sudovima, pri čemu smo informisani od strane nekih sindikalnih predstavnika da Uprava za kadrove Crne Gore strogo primjenjuje član 58 Zakona o sudovima, s tim što se kao zvanje upraviteljima pisarnice utvrđuje zvanje „Upravitelj pisarnice“, dok kao uslov ostaje Pravni fakultet u obimu od 180 kredita CSPK-a.

Samim tim, nastavlja se sa improvizovanjem zvanja i uslova za upravitelja pisarnice.

Stoga, cijenimo da se uslovi i opis poslova upravitelja pisarnice trebaju na nov način urediti Zakonom o sudovima kao posebno zvanje u sudskoj administraciji, zajedno sa sekretarom suda i savjetnikom u sudu, te da se upravitelju sudske pisarnice, savjetniku u sudu i sekretaru suda dodaju opisi poslova kako bi se ova tri karaketristična zvanja sa visokom školskom spremom prepoznala posebnim zakonom (Zakonom o sudovima) kao posebna zvanja sudske administracije, a na što upućuje i član 31 stav 1 Zakona o državnim službenicima i namještenicima koji kaže :“ Izuzetno, zvanja službenika u **pravosudnim organima**, organima koji vrše poslove diplomatije, policije, bezbjednosti, odbrane, obezbjeđenja pritvorenih i osuđenih lica, carinske poslove i druge poslove sa posebnim ovlašćenjima, mogu se utvrditi zakonom ili drugim propisom kada je to zakonom određeno“.

Imajući u vidu navedeno predlažemo sljedeće:

**1.Da Minisatrstvo pravde i Vrhovni sud regulišu ovaj problem na način što bi se Sekretar suda, Savjetnik u sudu i Upravitelj sudske pisarnice Zakonom o sudovima prepoznali kao posebna zvanja u sudskoj administraciji i da im se istim zakonom utvrdi osnovni opis poslova;**

**2. Da se u članu 58 Zakona o sudovima izmijene uslovi vezani za upravitelja pisarnice na način što bi se predvidio kao jedan od uslova“ pravni fakultet u obimu od 240 kredita CSPK-a“, dok bi za upravitelja pisarnice u Vrhovnom sudu kao dodatni uslov bio predviđen i pravosudni ispit;**

**3.Da se izmjene i dopune Zakona o sudovima vezana za ova pitanja dostave na mišljenje Strukovnom odboru sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima;**

Posebno naglašavamo sljedeće: Ukoliko regulisanje posebnih zvanja sudske administracije nije izvodljivo u Zakonu o sudovima, a nema realnih prepreka da se navedeno ne učini, onda je potrebno u Zakonu o sudovima dodati poseban član koji bi glasio **„Posebna službenička zvanja sudske administracije utvrdiće se posebnim propisom Ministarstva pravde“**, u kom bi slučaju Ministarsvo pravde podzakonskim aktom detaljno regulisalo uslove i zvanja sudske administracije, shodno članu 31 stav 1 Zakona o državnim službenicima i namještenicima.

Takođe, napomenućemo i to da je zbog ovakvog tretiranja upravitelja pisarnice Zakonom o sudovima izostalo i razvrstavanje istih (upravitelja pisarnice) u platne razrede Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, zbog čega se intervenisalo da se prepoznaju Pravilnikom o koeficijentima složenosti poslova za zaposlene u sudu i državnom tužilaštvu raspoređenim na radnim mjestima iz grupe poslova D („Sl. list CG“, br.26/16), a što je zatim i urađeno, pa sada zvanje Upravitelj pisarnice imamo u propisu koji reguliše zaradu, imaćemo ga i u pravilnicima o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, ali ga nemamo nigdje definisanog kao posebno službeničko zvanje, što je još jedna nelogičnostu nizu.

Očigledno je da Ministarstve pravde i Vrhovni sud moraju sa pažnjom pristupiti rješavanju ovog problema i napokon na kvalitetan i jasan način regulisati ova sporna pitanja. Posebno zabrinjava činjenica da je broj upravitelja pisarnica u sudovima mali pri čemu isti izvršioci na svojim leđima nose veliki obim složenih poslova, poslova koji zatijevaju stručne, praktične i organizacione vještine i koji nose poseban stepen odgovornosti.

Na kraju ovog odjeljka, cijeneći njegovanje kvalitetnog dijaloga u okviru sudske vlasti, želimo da istaknemo da smo problem definisanja sudske administracije potencirali više puta, kako usmenim, tako i pismenim putem. Prošle godine u toku javne rasprave u vezi sa nacrtom novog Zakona o državnim službenicima i namještenicima, kao i na neposrednim sastancima sa predlagačima zakona, zahtijevali smo da se u Zakonu o državnim službenicima i namještenicima prepoznaju posebna zvanja sudske administracije. Sa punim pravom, uz poziv na član 31 Zakona o državnim službenicima i namještenicima, upućeni smo da to pitanje riješimo u okviru sudske vlasti posebnim zakonom jer ukoliko bi se Zakonom o državnim službenicima i namještenicima regulisala sva posebna zvanja onda tome ne bi bilo kraja, a zbog čega postoji i upućujuća odredba. U vezi sa istim problemom u toku 2017. godine konsultativno smo razgovarali i sa predsjednicom Vrhovnog suda, gdje smo prepoznali spremnost da se kroz određene moduse pokuša iznaći rješenje.

**V Zvanja vozača/dostavljača u sudovima**

 Imajući u vidu da je u toku postupak donošenja novih pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji u sudovima, preporučujemo da je potrebno sugeristati prdsjednicima sudova da u svim slučajevima gdje vozač u sudu faktički obavlja i poslove dostave, pri čemu ima srednju školsku spremu u obimu 240 kredita CSPK-a, da se kroz adekvatan opis poslova stvore uslovi da se istim izvršiocima dodjeli zvane samostalnog referenta, na koji način bismo faktičko stanje uobličili u odgovarajuće zvanje, te indirektno spriječili posljedice u smanjivanju koeficijenta složenosti poslova koji je vezan za zvanje.

Ovo pogotovu što se radi o kategoriji zaposlenih koji su krajnje opterećeni, izvršiocima sa terenskim radom, i koji već imaju niska mjesečna primanja.

**VI Akt o radnim mjestima na kojima zaposleni ima uvećanu zaradu**

U mjesecu septembru 2017. godine, u skladu sa članom 17 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Vlada Crne Gore je donijela Odluku kojom je utvrdila radna mjesta u državnoj upravi na kojima zaposleni imaju uvećanje zarade, gdje su u različitim organima uprave utvrđena ovakva mjesta kao i visina uvećanja zarade za svako od njih. Napominjemo da je članom 17 stav 8 navedenog zakona propisano da će izuzetno od stava 2 ovog člana, radna mjesta, iznos i način ostvarivanja dodataka iz stava 1 ovog člana, za zaposlene u organima sudske vlasti utvrditi Sudski savjet, polazeći od Budžetom planiranih sredstava. Imajući u vidu da do sada nije donijet navedeni akt od strane Sudskog savjeta, to iniciramo donošenje istog, na koji način bi se u okviru sudske vlasti prepoznala ona radna mjesta koja su posebno preopterećena i na kojima bi izvršioci imali uvećanu zaradu.

 **VII Plan optimizacije broja zaposlenih u javnom sektoru**

Imajući u vidu da je u toku primjena mjera optimizacije broja zaposlenih u javnom sektoru, prepoznajući reforme kao neminovnost i potrebu našeg javnog sektora, ukazujemo na činjenicu da se prilikom eventualnog smanjenja broja zaposlenih ne donose ishitrene odluke u smislu smanjenja broja zaposlenih radi pukog postizanja zacrtanih procenata sanjenja, a na uštrb stvarnih potreba posla. Stoga, u cilju pune transparentnosti procesa donošenja novih pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i otvorenosti prema sindikatima, preporučujemo da predsjednica Vrhovnog suda pozove predsjednike svih sudova da predloge novih pravilnika dostave na mišljenje svojoj sindikalnoj organizaciji.

**Zaključak**

Imajući puno razumijevanje za Vaše redovne obaveze, te kod činjenice da kao sindikalno i društveno odgovorni službenici i namještenici imamo razumijevanje za sistemske probleme i izazove kroz koje prolazi naša država, kao sindikalni predstavnici zaposlenih u sudovima, vođeni zahtjevima i interesima zaposlenih i težnjom za poboljšanjem statusa istih, cijenimo da ćete iskazati puno razumijevanje za ovu našu inicijativu.

Stoga, preporučujemo i bilo bi poželjno da na jednom zajedničkom sastanku, koji bi se održao uskoro, zajedno razmotrimo svako od ovih pitanja, te u skladu sa realnim mogućnostima, uz obostrano razumijevanje, pristupimo rješavanju istih i utvrdimo dinamiku i modus rješavanja pojedinih pitanja.

Rješavanjem navedenih problema daće se poseban doprinos jačanju sudske administarcije i istoj će se dati zamajac u procesima jačanja sudske vlasti u cjelini, a čemu je i sam sindikat čvrsto privržen.

Takođe, naglašavamo da nas u iniciranim pitanjima ne trebate posmatrati kao suprotnu stranu, već naprotiv- kao partnere, pri čemu kao predstavnici sindikata garantujemo konstruktivnost rješavanja problema u realnim okvirima, uz mirovanje sindikalnih instrumenata.

Molimo Vas da nam na navedeni dopis odgovorite do 30. decembra 2018. godine.

S uvažavanjem,

**Izvršni odbor Strukovnog odbora**

 **sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima**

 **SINDIKALNA ORGANIZACIJA ZAPOSLENIH U OSNOVNOM SUDU PODGORICA**

**IZVRNOM ODBORU**

Broj:408 -

Datum:..2018.god.

Poštovani članovi Izvršnog Odbora,

U skladu sa dopisom zavedenim pod brojem 408 – 338 od 25.Jula 2018 godine dužan sam da vas informišem sledeće:

* Povodom informacije koja je vezana za Sekretarku Sekretarijata Sudskog Savjeta obavještavamo vas da se u aktivnosti rješavanja te opšte poznate probletike prišlo odavno, da su razgovori vođeni na najvišim nivoima od Sudskog savjeta, Predsjednice Vrhovnog suda I Sekretarijata Sudskog Savjeta. Naime vaš predsjednik je upoznat čak I lično sa sastanaka sa Predsjednicom Vesnom Medenicom, od nje lično, da je položaj vozača veoma nepravedan I neravnopravan u odnosu na ostale, te da je ona obećala da će se potruditi da taj problem riješi I da će im biti uvećani koeficijenti. Kao što smo mnogo puta I pismeno tražili da se ispravi ta nepravda prema njima, koristili smo priliku da na svakom sastanku napomenemo na dato obećanje. Ono što je veoma problematično je da smo zahvaljujući vašem Predsjedniku, u skladu sa dopisom prema vama pod brojem ……………. došli u položaj da nemamo vise takvu snagu I ugled koja se zasnivala na jedinstvu kod istih predstavnika Sudskog savjeta I gospođe Medenice , jer se on svojim aktivnostima potrudio da do toga dođe, tako da nam je sada potreban mnogo veći trud, odnosno morat ćemo dodatno naći način kako bi smo izvršili pritisak da se ispuni dato obećanje. Dakle sa svim gore navedenim upoznat je detaljno vaš Predsjednik.
* Takođe vaš Predsjednik je upoznat da je delegacija u sastavu Saša Šimun, Predrag Spasojević I Nenad Rakočević na sastancima sa predstavnicima Ministarstva finansija, a vezanim za izmjene I dopune Granskog kolektivnog ugovora, sa istim usaglasila bez ikakvih zatezanja sa njihove strane način plaćanja dežurstava I izlazaka na lice mjesta, naravno pozitivno po naše članove. Glavni problem realizacije dogovorenog , odnosno potpisivanja izmjena I dopuna GKU je na Vladi Crne Gore, to jest Ministarstvu finansija I Javne uprave, jer čekamo odgovor od Vlade ko je od njih nadležan da potpiše navedeni akt. Više puta smo urgirali kako pismeno tako I usmeno prema Ministrki Javne uprave povodom ovog problema, ali I dan danas očekujemo odgovor. Ponavljam još jednom da je vaš predsjednik ovo znao.
* Što se tiče neisplaćenih 70 evra duga, mnogo smo puta vršili pritisak na Sekreterijat Sudskog savjeta I na kraju dobili pisani odgovor od njih pod brojem 05-442/18-1 od 27.06.2018 godine koji je proslijeđen vašem Predsjedniku na upoznavanje, gdje su naveli da trenutno nemaju sredstava da isplate navedeni dug, ali da će bukvalno prve prilike kada se obezbjede sredstva svima isplatiti nesporno.

S poštovanjem,

 Sindikat uprave I pravosuđa CG

 Predsjednik

 Rakočević Nenad

Na osnovu člana 150 stav 2 tačka 5 Zakona o radu ("Službeni list CG",**br. 49/08, 26/09, 88/09, 26/10, 59/11 66/12, 31/14, 53/14 04/18)**) i člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG", broj **14/14 i 40/18**) i člana 36 i 37 Granskog kolektivnog ugovora za oblast uprave i pravosuđa ("Sl.list CG", br.18/15), Reprezentativni Sindikat uprave i pravosuđa Crne Gore i Vlada Crne Gore zaključuju

**GRANSKI**

**KOLEKTIVNI UGOVOR O IZMJENAMA I DOPUNAMA GRANSKOG KOLEKTIVNOG**

**UGOVORA ZA OBLAST UPRAVE I PRAVOSUĐA**

**Član 1**

 **U Granskom kolektivnom ugovru za oblast uprave i pravosuđa ("Sl.list CG", br.18/15) član 1 mijenja se i glasi:**

"Granskim kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa (u daljem tekstu: Ugovor), Reprezentativni sindikat uprave i pravosuđa Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu:Vlada) uređuju se, u skladu sa Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, Zakonom o lokalnoj samoupravi, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom, prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih , prava i obaveze poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

 Odredbe ovog ugovora primjenjuju se u ministarstvu, organu uprave, službi Predsjednika Crne Gore, Skupštini Crne Gore, Vladi Crne Gore, sudstvu, državnom tužilaštvu, organima službama lokalne uprave, fondovima,zavodima, agencijama, javnim ustanovama kojima je osnivač drzava ili lokalna samouprava, a koje se ne mogu svrstati u drugi granski sindikat, čija je sindikalna organizacija članica Sindikata uprave i pravosuđa Crne Gore.

 Prava i dužnosti poslodavca, saglasno zakonu, u ime države Crne Gore i opštine vrši starješina državnog, odnosno lokalnog organa.

**Član 2**

U članu 2, članu 8 u stavu 3, članu 9 u stavu 2, članu 10 u stavu 1 i 2, članu 11, članu 15 u stav 2, članu 16 u stavu 1, članu 18 u stavu 1, članu 25 u stavu 2, članu 26, članu 27, član 34 u stavu 1 i 2 riječi “ starješina državnog organa ” u različitom padežu zamjenjuje se riječju “poslodavac”.

**Član 3**

U članu 8 stav 1 poslije tačke 6 dodaje se nova tačka 7 koja glasi:

 " 7) izrada magistarskog rada,izrada doktorske disertacije ili vršenja drugog naučno istraživačkog rada- 5 radnih dana"

a, tačke: 7,8,9,10,11,12,13 i 14 postaju tačke: 8,9,10,11,12,13,14 i 15.

U članu 8 stav 3 riječi "Plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tač. 1, 4, 5, 6 i 14 ovog člana" mijenjaju se i glase " Plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tač. 1, 4, 5, 6, 7 i 15 ovog člana".

**Član 4**

Član 12 mijenja se i glasi:

"Zarada zaposlenog sastoji se od:

 1) osnovne zarade;

 2) posebnog dijela zarade;

 3) dodataka na osnovnu zaradu i

 4) varijabilnog dijela zarade".

**Član 5**

Poslije člana 12 dodaje se novi član 12a koji glasi:

“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".

**Član 6**

Poslije člana 12a dodaje se novi član 12b koji glasi:

“Osnovna zarada zaposlenog se uvećava po osnovu:

-dodatak za rad noću, rad u dane državnog ili vjerskog praznika i rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad);

- dodatak osnovu godina radnog staža (minuli rad);po osnovu svake započete godine radnog staža

 -dodatak za dežurstvo i pripravnost.

-po osnovu ostvarenih časova rada- brisati

-po osnovu akata nadležnih državnih organa, u skladu sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru".

Kada se uvećanje zarade po osnovu odluka nadležnih organa izražava u procentima osnov za obračun uvećanja zarade dobija se sabiranjem: startne zarade,zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu:osnovna zarada), uvećanja zarade po osnovu minulog rada, uvećanja zarade po ostvarenih časova rada, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade.”

**Član 7**

Član 14 mijenja se i glasi:

"Zarada zaposlenog uvećava se po času:

 - za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana) - 40%;

 - za rad na dane državnih i vjerskih praznika - 150%;

 - za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad) - 40%.

 -za rad po osnovu pripravnosti 20 %

 -za rad u drugoj smjeni (od 15 do 22 časa) 20%

 - za rad nedeljom ukoliko nije praznik 20 %".

**Član 8**

Poslije člana 14 dodaje se novi podnaslov 1a i član 14a koji glase:

**1a. Uvećanje zarade po osnovu obavljanja poslova koji ne trpe odlaganje u**

**sudu i državnom tužilaštvu izvan radnog vremena**

**Član 14 a**

**Za obavljanje poslova koji ne trpe odlaganje u sudu i državnom tužilaštvu, sudiji, državnom tužiocu, zamjeniku državnog tužioca, upravitelj 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 i državnom tužilaštvu, sudiji, državnom tužiocu, zamjeniku državnog tužioca, upravitelj 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".**

**Član 9**

U član 15 dodaje stav 3 koji glasi:

" Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva od zarada, odnosno naknada zarada obustavljaju po osnovu ugovora za povoljniju kupovinu i uplaćuju na račun privrednog društva koje je zaključilo ugovor sa sindikatom, u skladu sa softerskim rješenjem".

**Član 10**

Član 19 stav 1 mijenja se i glasi:

Poslodavac će povodom neprekidnog rada u tom organu isplatiti jubilarnu nagradu u iznosu:

**Član 11**

Član 20 mijenja se i glasi:

Poslodavac će zaposlenom obezbijediti zimnicu u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta".

**Član 12**

Član 21 se briše.

**Član 13**

Član 22 mijenja se i glasi:

"Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini najmanje 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta u skladu sa Odlukom o otpremnini zaposlenih u javnom sektoru”.

“Poslodavac može zaposlenom isplatiti otpremninu po osnovu sporazuma o raskidu radnog odnosa u visini do \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_”

**Član 14**

Član 23 stav 1, tačke 1 i 2 mijenjaju se i glase:

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

 1) smrti zaposlenog u visini od 25 obračunskih vrijednosti koeficijenta;

 2) smrti člana uže porodice u visini od deset obračunskih vrijednosti koeficijenta;

**Član 15**

Članu 24 stav 1 mijenja se i glasi:

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici isplaćuje jednokratnu pomoć u slučaju”:

**Član 16**

Član 26 se mijenja i glasi:

"U cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih, poslodavac će na žiro - račun posebnog fonda Sindikata uplatiti iznos koji će ugovorne strane urediti posebnim sporazumom.

Nakon zaključenog sporazuma iz stava 1 ovog člana poslodavac će planom budžeta za narednu godinu planirati sredstva ugovorena sporazumom".

**Član 17**

Član 28 mijenja se i glasi:

**Zaposleni koji je proglašen tehnološkim viškom ostvaruje pravo na otpremninu u visini od 12 bruto zarada zaposlenog ili 12 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, ukoliko je to povoljnije za u skladu sa Odlukom o otpremnini zaposlenih u javnom sektoru.**

**Zaposlenom licu sa invaliditetom pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.**

**Član 18**

Član 30 mijenja se i glasi:

“ Poslodavac je dužan da Sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojim se štite inters i prava zaposlenih i to:

 - slobodu sindikalnog organizovanja i djelovanja bez prethodnog odobrenja;

* materijalnu pomoć u visini od 22 obračunske vrijednosti koeficijenta godišnje u sindikalnim organizacijama koje imaju preko 100 članova sindikata;
* odgovarajuću kancelariju u službenim prostorijama i korišćenje sale za održavanje sastanaka shodno mogućnostima starješine državnog organa;

 - prijem na razgovor predstavnika Sindikata ili od ovog ovlašćeno lice, najkasnije 3 dana po

 podnijetom zahtjevu;

 - pisanoi odgovor u primjerenom roku po zahtjevu i inicijativi Sindikata;

 - tehničko-administrativne usluge preko svojih stručnih službi u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;

 - upotrebu telefona, faksa i drugih tehničkih sredstava komuniciranja u mjeri nužnoj za ostvarivanje funkcije sindikata;

 - umnožavanje i kopiranje pisanih materijala Sindikata;

 - korišćenje, po potrebi i u razumnoj mogućnosti službenog vozila poslodavca;

 - pristup radnim mjestima u svrhu omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi zaštite prava zaposlenih;

- nepovredivost sindikalnih fondova, imovinu, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih poziva;

 - potreban broj plaćenih sati Sindikatu za vršenje njegove funkcije, saglasno posebnom sporazumu sindikata i ustanove;

 - isticanje poziva, odluka, rješenja i informacija sa potpisom i pečatom Sindikata na oglasnim tablama u službenim prostorijama;

 - pravo Sindikata na pristup medijima;

**Član 20**

 Poslije člana 30 dodaje se novi član 30a koji glasi:

 “Poslodavac je dužan da omogući Sindikatu:

* prilikom donošenja odluka poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, otpuštanja zaposlenih usljed tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, sistematizacije radnih mjesta i dr.
* poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena mišljenja i prijedlozi, i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih;
* da blagovremeno a najkasnije pet dana prije održavanja sjednice sindikatu , odnosno sindikalnom predstavniku uruči poziv i material radi prisustvovanja sjednicama organa.”

**Član 21**

 Član 31 mijenja se i glasi:

“Poslodavac će tokom pripreme i izrade propisa kojima reguliše radno-pravni status zaposlenih, u komisiji za rješavanje stambenih pitanja, disciplinskoj komisiji za lakše povrede službene dužnosti obezbijediti učešće predstavnika Sindikata.”

Član 22

 Član 32 mijenja se i glasi:

 **“**Poslodavac je dužan da Sindikatu obezbijedi , saglasno njegovom mjestu i ulozi:

 - da pokreće inicijative, da podnosi zahtjeve i predloge, te zauzima stavove;

 - da zaposlenog informiše o pitanjima bitnim za njihov materijalni i socijalni položaj;

 - da Sindikatu omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisutvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak;

 - da predstavnicima Sindikata koji su izabrani u više organe Sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.

 - da predstavnicima Sindikata koji zastupaju članove Sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru Sindikata (rekreacija, kasa uzajamne pomoći i sl.) omogući rad u skladu sa pravilnicima tih udruženja.

 - pravo na učešće u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima.”

**Član 23**

Ove izmjene i dopune Granskog kolektivnog ugovora stupaju na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

**Broj: \_\_\_\_\_\_\_-19**

**Podgorica, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2019. godine**

**ZAPISNIK**

Dana 26. juna 2020. godine, na sastanku održanom sa predstavnicima reprezentativnog sindikata i predstavnika Vlade ( Ministarstvo finansija i Ministarstvo javne uprave) povodom donošenja novog GKU za oblast uprave i pravosuđa dogovoreno je sljedeće:

* Da se za član 1 st. 2 i 3 koji se odnosi na primjenu GKU traži mišljenje od relevantnih institucija;
* U članu 8 da se doda da za plaćeno odsustvo zaposleni ima pravo i na izradu magistarskog i doktorskog rada ili vršenje drugog naučno istraživačkog rada – 5 radnih dana;
* U članu 16 briše stav 2 jer je u suprotnosti sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru;
* U članu 18 traži fiskalni efekat od policijski službenik u Upravi policije i službenik obezbjeđenja i drugi zaposleni u Upravi za izvršenje krivičnih sankcija pripravnost odredi u visini 10% od satnice , brisati rad u smjenama i rad nedeljom ;
* **U članu 19 dodaju savjetnici; (Odreba o dežutstvu u sudovima)**
* U članu 20 preformuliše stav 1 da poslodavac obezbjeđuje uplatu obustave, stav 2 prihvati u cjelosti;
* U članu 21 u stavu 1 tačka 8 doda uz priloženi poziv;
* U članu 24 da isplata jubilarne nagrade bude imperativna norma – nije postignuta saglasnost;
* Da se u članu 23 za smrt zaposlenog umjesto 15 obračunske vrijednosti koeficijenta odredi 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta – još jednom preispitati na sledećem sastanku;
* Da sindikat predloži drugu formulaciju predloga 24 (isplata jednokratne pomoći) kako bi razmotrili izmjene iste;
* Član 29 koji se odnosi na rješavanje stambenih potreba reguliše kao i u ostalim kolektivnim ugovorima (prosvjete, zdravstva i kulture);
* Odredbe koje se odnose na rad sindikata detaljno obrazložiti na sljedećem sastanku.

U vezi sa navedenim, takođe je dogovoreno da se sljedeći sastanak održi nakon dobijanja mišljenja u vezi člana 1 za koji će se tražiti hitnost u davanju istog.

**PRIPREMILA**

Olga Uskoković

**SUDSKOM SAVJETU**

**Predsjednici**

**Prof dr Vesni Simović Zvicer**

**PODGORICA**

Poštovana,

Strukovni odbor sindikalnih organizacija zaposlenih u sudovima, vođen težnjom za poboljšanjem prava i statusa zaposlenih u sudovima u Crnoj Gori, 2018. godine jednoglasno je donio odluku da se kroz kolektivno pregovaranje sa poslodavcem i potpisivanjem Kolektivnog ugovora za zaposlene u sudovima jednoobrazno i trajno definišu sva sporna pitanja koja su se u dosadašnjim aktivnostima sindikata ispostavila kao problematična, kako za zaposlene, tako i za samog poslodavca, te su kao takva rezultirala često nesporazumima, neshvatanjem i bespotrebnim konfliktom i opterećivala su i sam sindikat i poslodavca. Sa druge strane, jasnim definisanjem prava i obaveza koja rezultiraju skromnim finansijskim izdacima i preciziranjem određenih prava i obaveza kroz kolektivni ugovor uspostavio bi se trajan okvir za nesmetano planiranje budžetskih sredstava za obaveze prema zaposlenima na koji način će se izbjeći posezanje za improvizacijama u pogledu iznalaženja rješenja, jer je suvišno da se legitimni i legalani zahtjevi zaposlenih i rad poslodavca neshvatljivom pasivnošću pojedinaca dovode u sferu granica sa zakonitim radom, što je štetno po sve nas, a posebno ako se ima u vidu da smo prvi pozvani da imamo uređene, čiste i na propisima zasnovane odnose i procedure.

Vrijeme velike globalne i unutrašnje društvene dinamike koja se direktno reflektuje posebnim stepenom presije na sudski sistem, kako kroz veliki broj složenih i zahtjevnih predmeta u radu, tako i kroz stalni spoljašnji pritiskak političkih i drugih interesnih činilaca na nezavisno sudstvo, što sve u krajnjem rezultira velim obimom posla i preopterećenošću sudske administracije, gdje često veliki broj izvršilaca radi više različitih složenih poslova istovremeno, nameće potrebu hitnog rješavanja problema zaposlenih u sudovima, poboljšanje njihovog statusa i društvenog položaja, pri čemu ne smijemo zaboraviti da zdrava sudska administracija, zajedno sa sudijama, predstavlja čvrste temelje nezavisnosti i ugleda suda. Ne treba zanemariti i činenicu da tekući pregovarački procesi sa Evropskom unijom traže dodatno angažovanje i napor administrativnih kapaciteta u pogledu postizanja kvalitetnijih rezultata rada i dosezanja različitih nivoa i standarda, tako da naši zaposleni rade u uslovima koji često prevazilaze granice fizičke i mentalne izdržljivosti.

Sa druge strane niske zarade i limitirani dodaci na zaradu, u odsustvu drugih materijalnih primanja, doveli su naše zaposlene na nivo siromaštva, tako da su pored posla i pritiska na poslu opterećeni borbom za golu egzistenciju i preživljavanje svojih porodica.

U prethodnom periodu sindikat je dao sve od sebe da se navedeno stanje poboljša. Napomenućemo inicijative u postupku donošenja Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru čiji rezultat je bio da se koeficijenti zaposlenih u grupi poslova D utvrđuju posebnim propisom koji donosi Ministarstvo vlade uz saglasnost Vlade; zatim smo u postupku donošenja novog Zakona o državnim službenicima i namještenicima, u postupku javne rasprave i na više posebnih sastanaka, tražili posebno definisanje određenih posebnih zvanja u sudskoj administraciji nakon čega smo upućeni da isto definišemo Zakonom o sudovima ili posebnim zakonom; zatim smo inicirali izmjene Zakona o sudovima u pogledu definisanja zvanja sudske administracije i u vezi sa istim održali više sastanaka sa predstavnicima poslodavca; zatim kroz predlog izmjena i dopuna GKU-a pokušali smo da definišemo pitanje pripravnosti i dežurstva zaposlenih u sudovima ali poslodavac nije našao za shodno da pregovara izmjene skoro tri godine; zatim smo u dva navrata uputili Ministarsvu pravde, Sudskom savjetu, Vrhovnom sudu i drugim subjektima inicijative za rešavanja više pitanja zaposlenih u sudovima na koje nijesmo dobili niodgovor. Na kraju, nakon što smo uputili inicijativu za pregovaranje Kolektivnog ugovora za zaposlene u sudovima i nacrt teksta istog niko nije nasao za shodno da sjede za sto, već je isti pohranjen u ladicu kao da se radi o papiru a ne o pravima onih zaposlenih koji svakodnevno na svojim leđima iznose obimne i zahtjevne poslovne zadatke.

 Kao kolege, uzdižući se iznad navedenog indolentnog i neodgovornog odnosa poslodavca, u cilju očuvanja duha socijalnog partnerstva i istovremeno iskazujući kolegijalno razumijevanje za određena neblagovremena postupanja, istrpjeli smo do sada ovakav odnos.

 Stoga, iznova podnosimo inicijativu za pregovaranje Kolektivnog ugovora za zaposlene u sudovima i predlažemo pregovarački tekt Kolektivnog ugovora za zaposlene u sudovima i isti Vam dostavljamo u prilogu ovog dopisa, uz iniciranje početka pregovaranja.

 Napominjemo da je ovo okvirni, početni test, koji predstavlja kvalitetnu bazu za pregovore, te sugerišemo da bi pregovaranju trebali pristupiti odmah, kako bismo u što kraćem roku, prije planiranja ili rebalansa budžeta za 2021. godinu, došli do okvirnog usaglašenog.

Za pregovarače ispred sindikata predlažemo: Marijanu Ristić, Sašu Šimuna i Slađanu Bajović, dok za zamjenike određujemo Mariju Bošković, Hajdanu Brnović i Miloša Jovovića.

Molimo Vas da se po navedenoj inicijativi izjasnite što prije i odredite pregovarače ispred poslodavca.

**KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U SUDOVIMA**

**-Predlog-**

Podgorica, jun 2020. godine

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovaj Kolektivni ugovor (u daljnjem tekstu: Ugovor) zaključuju\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(u daljem tekstu:Sindikat) i \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(u daljem 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 daljem 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 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, usvojilac, 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

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 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 obezbijeđuje 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

Radno vrijeme je vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (dežurstvo).

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac (pripravnost).

Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom u smislu stava 1 ovog člana, uključujući i vrijeme koje mu je potrebno za put od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Puno radno vrijeme zaposlenih je 40 sati u radnoj sedmici.

Radno vrijeme raspoređeno je na 5 radnih dana, od ponedjeljka do petka.

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

*Prekovremeni rad*

Član 17

Radno vrijeme zaposlenog može da traje i duže od ugovorenog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad), u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavaca prije početka tog rada.

 Ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, poslodavac će o tome da obavijesti zaposlene usmenim putem s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.

Odluka, odnosno obavještenje iz st. 2 i 3 ovog člana sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada.

Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju prekovremenog rada.

Prekovremeni rad može da traje samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca.

U slučaju iz stava 6 ovog člana, maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može da bude duže od 50 časova.

Izuzetno od stava 7 ovog člana, kolektivnim ugovorom se može predvidjeti maksimalno trajanje od 250 časova na godišnjem nivou.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje prava na odmor, u skladu sa čl. 75 i 76 Zakona. o radu

 Nakon prestanka okolnosti iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi ostvarivanje neiskorišćenih odmora, u skladu sa ovim zakonom.

Član 18

Poslodavac je dužan voditi evidenciju radnog vremena.

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.

Zaposlenom koji svakodnevno radi na opremi sa ekranima poslodavac obezbjeđuje periodična prekidanja rada u obliku kratkotrajnog odmora u toku rada u skladu sa podzakonskim aktima koji regulišu rad pri korišćenju opreme sa ekranima.

*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 korištenje 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;

- 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 uračunavaju se subote, nedjelje, neradni dani i državni i vjerski prazici.

Period privremene spriječenosti ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Period odsustva sa rada uz naknadu zarade ne uračunava 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 koriščenja 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 korištenje 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 korišćenja 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;

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 manifestacijma 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 1ovog člana ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog.

*Plaćano odsustvo za polaganje pravosudnog ispita*

Član 33

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

– 7 dana ako saposleni nema obavezu polaganja ispita,

– 30 dana ako zaposleni ima obvezu da polaže pravosudni ispit.

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

*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.

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 1ovog 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

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 uplaćeju 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

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;

- 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 ispaltu 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 koficijenta

-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 ljekova, 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 dnevnica, 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 dijetu.

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 sindiklne organizacije uplatiti iznos od najmanje tri obračunske vrijednosti koeficijenta neto na 10% zaposlenih od ukupnog broja zaposlenih.

*OBEZBJEĐENJE SREDSTA ZA RJEŠAVANJE STAMBENIH POTREBA ZAPOSLENIH*

Član 72

Poslodavac se obavezuje da će jednom godišnje u poseban fond za rješavanje stambenih potreba zaposlenih 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 tehničkotehnoloških, 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 sarađuju 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 inspektoru 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 spreme, 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

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 sazaposlenom 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 pris¬tane 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.

*Bottom of Form*

*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 porodiljskog 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 navrši 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;

 - 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 pogrdnim i degradirajućim riječima;

 4) mogu da dovedu do narušavanja profesionalnog integriteta zaposlenog, kao što su:

 - 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, prijetnju 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

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, umanjenih 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.

*Otprmnina 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 sidikatu 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, obavještavanje 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

Sindikat se obvezuje 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

Sindikat 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.

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

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

 Broj:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/20 Broj:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/20

 Podgorica, 25.juna 2020. godine