2063.

Na osnovu člana 184 stav 1 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) Vlada Crne Gore, Upravni odbor Unije poslodavaca Crne Gore, Skupština Saveza sindikata Crne Gore i Glavni odbor Unije slobodnih sindikata Crne Gore zaključuju

OPŠTI

KOLEKTIVNI UGOVOR

("Službeni list Crne Gore", br. 150/22 od 30.12.2022)

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak zaključivanja, izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi potpisnika kolektivnog ugovora, kao i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Član 2

Ovaj kolektivni ugovor primjenjuje se na:

- zaposlene koji rade na teritoriji Crne Gore kod domaćeg ili stranog pravnog ili fizičkog lica, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno;
- zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, jedinicama lokalne samouprave i javnim službama, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno;
- zaposlene strance koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno;
- fizička lica koja se bave privrednom djelatnošću radi sticanja dobiti, a tu djelatnost ne obavljaju za račun drugoga.

Član 3

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

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

II. RADNO VRIJEME, ODMORI I ODSUSTVA

Član 4

U slučaju da radno vrijeme zaposlenog traje duže od ugovorenog radnog vremena (u daljem tekstu: prekovremeni rad), trajanje tog rada ne može biti duže od 250 časova na godišnjem nivou.

Granskim kolektivnim ugovorom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se predvidjeti drugačije trajanje prekovremenog rada, u skladu sa zakonom.

Član 5

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 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;

b) prema zdravstvenom stanju:

- licu sa invaliditetom - tri radna dana,
- roditelju djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju - tri radna dana,

c) samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - dva radna dana.

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

Član 6

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) ukupno najviše do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine, u sljedećim slučajevima, i to:

- zaključivanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju - tri radna dana;
- smrti srodnika izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;
- teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora u smislu člana 30 ovog kolektivnog ugovora - pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan;
- selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto-tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca - pet radnih dana;
- polaganja stručnog ispita koji nije u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca - dva radna dana.

Pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 al. 2, 4, 5, 6, 11 i 12 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja radnih dana za koje je zaposleni, po osnovu drugih slučajeva iz stava 1 ovog člana, iskoristio pravo na plaćeno odsustvo u jednoj kalendarskoj godini.

Članom uže porodice u smislu stava 1 al. 4 i 5 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se podnošenjem zahtjeva poslodavcu, uz koji zaposleni dostavlja odgovarajući dokaz o postojanju razloga za odsustvo sa rada, osim u slučaju kad je taj razlog opštepoznat.

Pravo na plaćeno odsustvo može se koristiti u vrijeme kad se predviđeni slučaj dogodio.

Poslodavac vodi evidenciju za svaki od slučajeva ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana.

Član 7

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 dana u toku jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- kad postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog;
- u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, na zahtjev zaposlenog i ako to ne remeti proces rada, poslodavac može omogućiti zaposlenom pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 dana.

Članom uže porodice u smislu stava 1 alineja 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Odredbe člana 6 st. 4, 5 i 6 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i na ostvarivanje prava na neplaćeno odsustvo.

III. ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

1. Zarada

Član 8

Zarada i naknada zarade isplaćuju se zaposlenom, u novcu, na tekući račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, zarada i naknada zarade se može isplaćivati i u drugim rokovima, utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca, u skladu sa zakonom.

Član 9

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa na mjesečnom nivou utvrđuje se u iznosu 90,00 € bruto.

Ugovorne strane se obavezuju da do 31. decembra tekuće godine za narednu kalendarsku godinu preispitaju i usaglase obračunsku vrijednost koeficijenta iz stava 1 ovog člana, naročito uzimajući u obzir:

- opšti nivo zarada u zemlji;
- rast stope inflacije;
- kretanje minimalne potrošačke korpe;
- troškove života i promjene u njima;
- ekonomske faktore, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivoa produktivnosti i potreba da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.

U slučaju da ugovorne strane ne preispitaju i usaglase obačunsku vrijednost koeficijenta u skladu sa stavom 2 ovog člana, primjenjivaće se obračunska vrijednost koeficijenta iz stava 1 ovog člana.

Član 10

Koeficijent složenosti poslova za utvrđivanje zarade za radno mjesto utvrđuje se zavisno od nivoa obrazovanja, složenosti poslova, uslova rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, obima posla, odgovornosti za posao i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla.

Član 11

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima složenosti poslova za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, i to:

Nivoi	Koeficijent složenosti
Prvi nivo (I)	
a) U podnivo jedan (I1): - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	3,30
b) U podnivo dva (I2): - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	3,45
Drugi nivo (II) U nivo (II) - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.;	3,50
Treći nivo (III) U nivou tri (III) - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.;	3,60

Četvrti nivo (IV)	
a) U podnivo jedan (IV1): - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.;	3,7
b) U podnivo 2 (IV2): - kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a);	3,8
Peti nivo (V) U nivo pet (V): - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a;	4,0
Šesti nivo (VI) U nivo šest (VI): - kvalifikacije visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.;	4,4
Sedmi nivo (VII)	
a) U podnivo 1 (VII1): - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); i - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	5,00
b) U podnivo dva (VII2): - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	5,4
Osmi nivo (VIII) U nivo osam (VIII): - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se koeficijenti iz stava 1 ovog člana.

Član 12

Granskim kolektivnim ugovorom ili kolektivnim ugovorom kod poslodavca obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova mogu biti utvrđeni u drugom iznosu od iznosa utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom, s tim što osnovna zarada zaposlenog po grupi poslova utvđena na taj način ne može biti niža od zarade dobijene kao proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova utvđenih ovim kolektivnim ugovorom.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, obračunska vrijednost koeficijenta ne može biti manja od obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Član 13

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini koja ne može biti manja od 70% zarade odgovarajuće grupe poslova iz čl. 11 i 12 ovog kolektivnog ugovora.

2. Uvećanje zarade

Član 14

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

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

Član 15

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 40% za noćni rad (između 22 časa i šest časova narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za prekovremeni rad;
- 80% za rad nedjeljom;
- 10% za dvokratni rad.

Izuzetno od stava 1 alineja 4 ovog člana, uvećanje zarade za rad nedjeljom ne pripada zaposlenima koji su raspoređeni na radna mjesta čija priroda posla zahtijeva neprekidan rad (rad u turnusu), kao i zaposlenima koji rade u hotelijerstvu i u javnom prevozu putnika.

Izuzetno od stava 1 alineja 5 ovog člana, uvećanje zarade za dvokratni rad ne pripada zaposlenima koji su raspoređeni na radna mjesta na kojima se radno vrijeme utvrđuje na osnovu fonda časova, u skladu sa posebnim zakonom.

Uvećanje zarade iz stava 1 ovog člana ne ulazi u minimalnu zaradu.

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

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovima.

Član 16

Zarada zaposlenog uvećava se za svaki čas proveden u pripravnosti u visini 10% cijene časa utvrđene prema osnovnoj zaradi tog zaposlenog.

Pripravnost zaposlenog određuje se u slučajevima propisanim aktom poslodavca, odnosno aktom Vlade Crne Gore za zaposlene u javnom sektoru, s tim što ne može trajati duže od 10 dana u mjesecu, ukoliko drugačije nije utvrđeno granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili aktom Vlade Crne Gore.

Vrijeme koje zaposleni, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća se kao prekovremni rad.

Član 17

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad, u skladu sa posebnim zakonom i kolektivnim ugovorom.

3. Druga primanja

Član 18

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu zbog odlaska u penziju u visini od najmanje tri minimalne neto zarade.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 19

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu može se utvrditi isplata jubilarne nagrade za 10, 20, 30 i 40 godina rada.

Član 20

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu uže porodice zaposlenog isplaćuje pomoć za slučaj smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu od najmanje dvije minimalne neto zarade.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioci.

Član 21

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se urediti pitanja pomoći zaposlenima.

4. Naknada povećanih troškova zaposlenom

Član 22

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

1) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 20% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 9 ovog kolektivnog ugovora, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja u hotelu sa četiri ili više zvjezdica priznaju po prethodnom odobrenju poslodavca;
2) dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog organa državne uprave;
3) naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru, ukoliko zaposleni uz saglasnost poslodavca koristi privatni automobil u službene svrhe.

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca, urediće se pitanje naknade povećanih troškova rada i boravka na terenu (terenski dodatak).

5. Obračun zarade, odnosno naknade zarade i njihov sadržaj

Član 23

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

- zaradu zaposlenog, koju čini posebni dio zarade uvećan za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
- uvećanja zarade, po vrstama, koja proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
- naknadu zarade, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
- obustave od zarade bez poreza i doprinosa po vrstama;
- iznos neto zarade (bez poreza i doprinosa);
- iznos neto zarade za isplatu.

Poslodavac na obračunskoj listi iskazuje i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

Član 24

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, istovremeno vrši uplatu poreza i doprinosa na zarade.

Ukoliko izmjenom zakona dođe do smanjenja stope poreza na dohodak fizičkih lica i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz ličnih primanja zaposlenih, poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Član 25

Poslodavac, bez sprovedenog postupka, ne može naplatiti potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela.

IV. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 26

Lakše povrede radne obaveze su:

1) nepoštovanje radnog vremena;

2) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;

3) neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;

4) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu;

5) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 27

Teže povrede radne obaveze su:

1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;

2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;

3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;

4) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;

5) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);

6) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca; i

7) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

V. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 28

Poslodavac može, na zahtjev sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije predstavniku sindikata tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Poslodavac i sindikat međusobna prava i obaveze u vezi sa stavom 1 ovog člana bliže uređuju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

Član 29

Poslodavac i sindikat se mogu posebnim sporazumom dogovoriti o realizaciji programa koje sindikat organizuje na planu povoljnije nabavke roba i usluga za svoje članstvo, prilikom obračuna i isplate zarada.

Član 30

Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Odredba stava 1 ovog člana ne odnosi se na poslodavca u grani djelatnosti u kojoj je granskim kolektivnim ugovorom uređeno da sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor poslodavac uplaćuje na račun posebnog fonda sindikata potpisnika tog kolektivnog ugovora.

Način upravljanja fondovima i korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana urediće se posebnim aktima reprezentativnih sindikata na nivou Crne Gore.

Član 31

Reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore dužni su da jednom godišnje socijalnim partnerima, potpisnicima ovog ugovora, dostavljaju izvještaj o utrošku sredstava iz člana 30 stav 1 ovog kolektivnog ugovora.

Izvještaj iz stava 1 ovog člana naročito sadrži:

- iznos uplaćenih sredstava po poslodavcu i ukupan iznos uplaćenih sredstava;

- ukupan iznos utrošenih sredstava;

- podatke o broju zaposlenih po poslodavcu koji su koristili sredstva fonda;

- podatke o pružaocima usluga i visini sredstava uplaćenih po osnovu pruženih usluga.

Nakon podnošenja izvještaja iz stava 1 ovog člana, na zahtjev socijalnih partnera, reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore dužni su da omoguće uvid u dokumentaciju o poslovanju fonda.

Član 32

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva koja zaposleni, koji su članovi sindikata, od zarade, odnosno naknade zarade izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na račune sindikata na odgovarajućem nivou, u skladu sa normativnim aktima sindikata.

U slučaju kad se zaposleni, angažovan preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih, opredijeli za sindikalno organizavanje kod poslodavca kome je ustupljen (korisnik), agencija koja ga je ustupila obezbjeđuje da se sredstva iz stava 1 ovog člana uplaćuju na račune sindikata na odgovarajućem nivou.

Poslodavac je dužan da dva puta godišnje na zahtjev sindikata dostavi ažurirani spisak zaposlenih - članova tog sindikata kojima je, shodno aktima iz stava 1 ovog člana, izvršio obustavu sindikalne članarine.

Član 33

Poslodavac je obavezan da imenovanom, odnosno izabranom predstavniku sindikata, na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi, najmanje tri dana prije njegovog odsustva, omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

Imenovani, odnosno izabrani predstavnik sindikata dužan je da poslodavcu uz obavještenje dostavi i poziv organa, odnosno organizacije koja organizuje događaj iz stava 1 ovog člana i drugu dokumentaciju koja potvrđuje potrebu njegovog odsustva sa rada.

Granskim kolektivnim ugovorom odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca bliže će se urediti pitanja iz st. 1 i 2 ovog člana.

VI. SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 34

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: Odbor).

Odbor ima šest članova, od kojih po jednog člana imenuju sindikati, potpisnici ovog ugovora, a po dva člana imenuju Unija poslodavaca Crne Gore i Vlada Crne Gore.

Članovi Odbora imaju pravo na naknadu koja se utvrđuje posebnom odlukom Socijalnog savjeta.

Naknada iz stava 4 ovog člana obezbjeđuje se iz sredstava opredijeljenih za rad Socijalnog savjeta.

Odbor daje stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa ovim kolektivnim ugovorom.

Odbor najmanje jedanput godišnje informiše ugovorne strane o primjeni ovog kolektivnog ugovora.

Način rada i druga pitanja od značaja za rad Odbora bliže se uređuju Poslovnikom Odbora.

VII. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 35

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na tri godine.

Ugovorne strane mogu, u roku od 90 dana prije isteka perioda iz stava 1 ovog člana, pokrenuti inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, ugovorne strane su dužne da u roku od 15 dana od dana pokretanja inicijative pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključivanje novog kolektivnog ugovora.

Ako u roku od tri mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, ugovorne strane saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ako u roku od četiri mjeseca od dana pokretanja inicijative iz stava 2 ovog člana, ugovorne strane ne postignu sporazum direktnim pregovaranjem ili u postupku pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, prestaju da važe odredbe ovog kolektivnog ugovora.

Za vrijeme trajanja pregovora iz st. 3, 4 i 5 ovog člana ovaj kolektivni ugovor nastavlja da važi, do isteka roka iz stava 5 ovog člana.

Ukoliko nijedna od ugovornih strana ne pokrene inicijativu iz stava 2 ovog člana, ugovorne strane posebnom saglasnošću utvrđuju da ovaj kolektivni ugovor nastavlja da važi do podnošenja inicijative za njegov otkaz, izmjenu ili izradu novog kolektivnog ugovora i isteka rokova za postupanje po toj inicijativi iz st. 3, 4 i 5 ovog člana.

Član 36

Granski kolektivni ugovori usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od godinu dana od dana njegovog stupanja na snagu.

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom i granskim kolektivnim ugovorom u roku od šest mjeseci od dana donošenja granskih kolektivnih ugovora.

Član 37

Odredba člana 15 stav 1 alineja 4 neće se primjenjivati na zaposlene u oblasti medija u periodu od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

U periodu iz stava 1 ovog člana nadležne organizacije poslodavaca i sindikata će voditi pregovore o zaključivanju Granskog kolektivnog ugovora za oblast medija.

Ako se kolektivni ugovor iz stava 2 ovog člana ne zaključi u roku od šest mjeseci od dana stupanja na snagu ovog kolekivnog ugovora, na zaposlene u oblasti medija primjenjivaće se odredba člana 15 stav 1 alineja 4 Opšteg kolektivnog ugovora.

Član 38

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 26. decembra 2022. godine.

Broj: 01-011/22-5062/6

Podgorica, 26.12.2022. godine

Vlada Crne Gore

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Ministar,

Admir Adrović, s.r.

Broj: 950	Broj: 03-433
Podgorica, 26.12.2022. godine	Podgorica, 26.12.2022. godine

Reprezentativne sindikalne organizacije

Unija slobodnih sindikata Crne Gore	Savez sindikata Crne Gore
Generalni sekretar,	Generalni sekretar,
Srđa Keković, s.r.	Duško Zarubica, s.r.

Broj: 1277/22

Podgorica, 26.12.2022. godine

Reprezentativno udruženje poslodavaca

Unija poslodavaca Crne Gore

Predsjednik,

Predrag Mitrović, s.r.