

На основу члана 150 став 2 тачка 5 Закона о раду ("Службени лист ЦГ", бр. 49/08, 59/11, 66/12 и 31/14) и члана 3 Општег колективног уговора ("Службени лист ЦГ", број 14/14), Репрезентативни синдикат управе и правосуђа Црне Горе и Влада Црне Горе закључују

Грански колективни уговор за област управе и правосуђа

*Грански колективни уговор је објављен у
"Службеном листу ЦГ", бр. 18/2015 од
20.4.2015. године, а ступио је на снагу
28.4.2015.*

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Гранским колективним уговором за област управе и правосуђа (у даљем тексту: Уговор), Репрезентативни синдикат управе и правосуђа Црне Горе (у даљем тексту: Синдикат) и Влада Црне Горе (у даљем тексту: послодавац) уређују се, у складу са Законом о државним службеницима и намјештеницима, Законом о зарадама државних службеника и намјештеника, Законом о раду и Општим колективним уговором, права и обавезе из радног односа државних службеника и намјештеника, права и обавезе послодавца према запосленом, као и међусобна права и обавезе уговорних страна.

Права и дужности послодавца, сагласно закону, у име државе Црне Горе врши старјешина државног органа, ако законом или другим прописом није друкчије одређено.

Запослени у смислу овог Уговора су државни службеници и намјештеници запослени у министарству, органу управе, служби Предсједника Црне Горе, Скупштини Црне Горе, Влади Црне Горе, Уставном суду Црне Горе, судству, државном тужилаштву, прекршајном органу, службама локалне самоуправе и органима локалне управе (у даљем тексту: државни орган).

Овај Уговор се примјењује и на запослене у Фонду пензијског и инвалидског осигурања Црне Горе, Фонду за здравствено осигурање Црне Горе, Заводу за запошљавање Црне Горе, Фонду рада и Агенцији за мирно рјешавање радних спорова.

Члан 2

Актом старјешине државног органа не може се утврдити мањи обим права запослених од права која су утврђена овим Уговором.

Члан 3

На права и обавезе која нијесу уређена овим Уговором примјењују се одредбе закона и Општег колективног уговора.

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 4

Радни однос заснива се у складу са законом.

2. Распоређивање запосленог

Члан 5

Запослени се распоређује на радно мјесто у складу са законом.

III. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 6

Запослени има право на одмор у току рада: дневни, недељни и годишњи одмор у складу са законом, Општим колективним уговором и овим Уговором.

1. Годишњи одмор

Члан 7

Дужина трајања годишњег одмора, сагласно закону, одређује се према дужини радног стажа, и то:

- од једне до три године - 20 радних дана;
- од три до седам година - 21 радни дан;
- од седам до десет година - 22 радна дана;
- од десет до 15 година - 23 радна дана;
- од 15 до 20 година - 24 радна дана;
- од 20 до 30 година - 26 радних дана;

- преко 30 година - 28 радних дана.

Поред минимума утврђеног у ставу 1 овог члана, годишњи одмор се увећава:

1) према дужини радног стажа:

- од пет до 15 година - један радни дан;

- од 15 до 25 година - два радна дана;

- од 25 до 35 година - три радна дана;

- преко 35 година - пет радних дана;

2) према здравственом стању:

- запосленом са инвалидитетом или запосленом родитељу дјетета које има сметње у развоју - три радна дана;

3) самохраном родитељу дјетета до 15 година живота - два радна дана.

Дужина трајања годишњег одмора по свим основама не може бити дужа од 33 радна дана.

2. Плаћено одсуство

Члан 8

Запослени има право да одсуствује са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство), у току календарске године у случају:

1) склапања брака - пет радних дана;

2) рођења дјетета - три радна дана;

3) порођаја члана уже породице - један радни дан;

4) селидбе - три радна дана;

5) полагања стручног испита - пет радних дана;

6) полагања правосудног испита - пет радних дана;

7) смрти сродника, изван уже породице, закључно са трећим степеном крвног сродства, односно са другим степеном тазбинског сродства - два радна дана;

8) тешке болести члана уже породице - седам радних дана;

9) његе дјетета које има сметње у развоју - три радна дана;

10) заштите и отклањања посљедица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - три радна дана;

11) коришћења превенције радне инвалидности и рекреативног одмора у организацији Синдиката - пет радних дана;

12) добровољног давања крви - два радна дана;

13) добровољног давања ткива и органа - према љекарској документацији;

14) учествовања у синдикалним културним, спортским или другим јавним манифестацијама од националног и међународног значаја - два радна дана.

Плаћено одсуство може се користити искључиво у вријеме када се предвиђени случај догодио.

Плаћено одсуство у случајевима из става 1 тач. 1, 4, 5, 6 и 14 овог члана остварује се на основу писаног захтјева запосленог старјешини државног органа, а у случајевима из тач. 2, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12 и 13 овог члана запослени у року од осам радних дана, од дана престанка коришћења плаћеног одсуства, подноси доказ о оправданости одсуства са рада, осим ако је разлог те одсутности општепознат.

3. Неплаћено одсуство

Члан 9

Запослени има право на неплаћено одсуство са рада у трајању до 30 радних дана у календарској години у случају:

- 1) лијечења и његе члана уже породице усљед теже болести;
- 2) лијечења о сопственом трошку;
- 3) учествовања у културним, спортским или другим јавним манифестацијама;
- 4) израде магистарског рада;
- 5) израде докторске дисертације или вршења другог научноистраживачког рада;
- 6) правосудног испита.

Старјешина државног органа може, на захтјев запосленог, да омогући одсуство дуже од 30 радних дана, ако то не ремети процес рада.

Одредбе члана 8 ст. 2 и 3 овог Уговора, сходно се примјењују и код остваривања права на неплаћено одсуство.

III ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 10

Старјешина државног органа је дужан да запосленом обезбиједи заштиту на раду, у складу са законом.

У случајевима када старјешина државног органа има обавезу да изради извјештај о спроведеним мјерама заштите на раду, исти је дужан да достави Синдикату.

Члан 11

Старјешина државног органа обезбјеђује колективно осигурање свих запослених од посљедица несрећног случаја на раду и ван рада (незгоде) и ризика смрти усљед болести (природна смрт) код надлежне организације за осигурање у Црној Гори.

IV. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 12

Зарада приправника се утврђује у висини која не може бити мања од 80% основне зараде за радно мјесто за које се самостално оспособљава.

1. Увећање зараде

Члан 13

Зарада запосленог увећава се за сваку започету годину радног стажа, и то:

- до 10 година - 0,50%;
- од 10 до 20 година - 0,75%;
- преко 20 година - 1,0%.

Члан 14

Зарада запосленог увећава се по часу:

- за рад ноћу (између 22 сата и 6 сати наредног дана) - 40%;
- за рад на дане државних и вјерских празника - 150%;
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - 40%.

Члан 15

Зарада се исплаћује запосленом једном мјесечно за претходни мјесец.

Старјешина државног органа је дужан да, на захтјев запосленог, обезбиједи уплату обуставе дијела зараде (кредита, синдикалне чланарине, алиментације) преко надлежне службе.

2. Накнада зараде

Члан 16

Старјешина државног органа је дужан да обезбиједи запосленом накнаду зараде за вријеме одсуствовања са рада у висини од 100% његове зараде по часу, као да је на раду, у случају:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) државних и вјерских празника, у складу са законом;
- 3) плаћеног одсуства, у складу са одредбама овог Уговора;
- 4) стручног усавршавања и оспособљавања за потребе процеса рада;
- 5) присуствовања сједницама органа Синдиката, државних и других органа у својству члана истих, односно по њиховом позиву;
- 6) коришћења права на рехабилитацију и рекреацију;
- 7) за вријеме одбијања да ради када нијесу спроведене прописане мјере заштите на раду.

Члан 17

Запосленом припада накнада зараде за вријеме спријечености за рад (боловања) у висини 90% од основа за накнаду утврђену законом, осим за случајеве предвиђене законом у којима се основ за накнаду за вријеме спријечености за рад исплаћује у висини од 100%.

Члан 18

Старјешина државног органа приликом исплате зараде, односно накнаде зараде, сваком запосленом даје писани обрачун који садржи:

- 1) мјесечну зараду запосленог;
- 2) увећање зараде по врстама;
- 3) накнаду зараде по врстама;
- 4) износ пореза на зараду и накнаду зараде,
- 5) износ плаћених доприноса по врстама;
- 6) нето зараду;
- 7) обуставе од нето зараде по врстама;
- 8) нето зараду за исплату.

Запослени сам бира и одлучује преко које банке ће му се исплаћивати зарада.

3. Друга примања

Члан 19

Старјешина државног органа може запосленом поводом непрекидног рада у том органу исплатити јубиларну награду у износу:

- за 10 година рада 120% обрачунске вриједности коефицијента;
- за 20 година рада 240% обрачунске вриједности коефицијента;
- за 30 година рада 360% обрачунске вриједности коефицијента;
- за 40 година рада 480% обрачунске вриједности коефицијента.

Члан 20

Старјешина државног органа може запосленом обезбиједити зимницу у висини двије обрачунске вриједности коефицијента, о чему старјешина државног органа и Синдикат закључују посебан споразум.

Члан 21

Права из чл. 19 и 20 овог Уговора могу се остварити ако су обезбијеђена финансијска средства.

Потврду о обезбијеђеним финансијским средствима из става 1 овог члана, издаје орган државне управе надлежан за послове буџета (у даљем тексту: Министарство).

Члан 22

Старјешина државног органа исплаћује запосленом отпремнину приликом одласка у пензију у висини од најмање девет обрачунских вриједности коефицијента.

Члан 23

Старјешина државног органа запосленом, односно његовој ужој породици обезбјеђује помоћ у случају:

- 1) смрти запосленог у висини од 15 обрачунских вриједности коефицијента;
- 2) смрти члана уже породице у висини од девет обрачунских вриједности коефицијента;
- 3) набавке ортопедских, очних, ушних и других помагала за запосленог или члана његове уже породице у износу до 11 обрачунских вриједности коефицијента уколико средства за њихову набавку нијесу обезбијеђена од стране Фонда за здравствено осигурање Црне Горе.

Под ужом породицом, у смислу овог Уговора, сматрају се брачни друг, дјеца (брачна, ванбрачна, усвојена и пасторчад), родитељи, усвојилац, старатељ, брат и сестра.

Члан 24

Запосленом, односно његовој ужој породици старјешина државног органа може исплатити једнократну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести, набавке љекова, здравствене рехабилитације запосленог или члана његове уже породице у износу до 11 обрачунских вриједности коефицијента;

2) отклањања посљедица елементарних непогода до десет обрачунских вриједности коефицијента.

Потврду о обезбијеђеним финансијским средствима из става 1 овог члана, издаје Министарство.

V. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 25

У поступку остваривања права из рада и по основу рада запослени има право на заштиту од стране Синдиката.

На захтјев Синдиката, старјешина државног органа је дужан да се изјасни о начину остваривања права из става 1 овог члана.

Члан 26

У циљу рјешавања стамбених потреба запослених, старјешина државног органа ће на жиро-рачун посебног фонда Синдиката уплатити износ који ће уговорне стране уредити посебним споразумом, уколико су та средства планирана капиталним буџетом.

Члан 27

Старјешина државног органа ће, на жиро-рачун посебног фонда Синдиката, приликом исплате зарада уплаћивати износ од најмање 0,2% на обрачунате бруто зараде запослених који су чланови синдиката, који се користи за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор запослених.

Члан 28

Запосленом који је проглашен технолошким вишком припада право на отпремнину у висини од 12 бруто зарада запосленог или 12 просјечних бруто зарада у Црној Гори, уколико је то повољније за запосленог.

Запослени из става 1 овог члана нема право на запослење у периоду од пет година, у потрошачким јединицама које се финансирају из Буџета Црне Горе.

Запосленом лицу са инвалидитетом припада отпремнина у складу са Законом о раду.

VI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 29

Старјешина државног органа Синдикату обезбјеђује услове за ефикасно обављање синдикалних активности којима се штите интереси и права запослених.

Члан 30

За вршење синдикалних активности старјешина државног органа обезбјеђује најмање сљедеће услове:

- слободу синдикалног организовања и дјеловања без претходног одобрења;
- одговарајућу канцеларију у службеним просторијама и коришћење сале за одржавање састанака - сходно могућностима старјешине државног органа;
- уредно достављање синдикалне поште;
- административно-техничку помоћ (дактилографске услуге, умножавање материјала, слање позива, обавјештавање и сл.);
- употребу телефона, факса и других техничких средстава комуницирања у мјери нужној за остваривање функције Синдиката;
- могућност коришћења, по потреби, у разумној мјери службеног возила старјешине државног органа;
- истицање позива, одлука, рјешења и информација са потписом и печатом Синдиката на огласним таблама у службеним просторијама;
- право Синдиката на приступ медијима;
- право на учешће у државним и међународним синдикалним активностима.

Члан 31

Старјешина државног органа ће током припреме и израде прописа којима регулише радно-правни статус запослених обезбиједити учешће Синдиката.

Члан 32

Старјешина државног органа разматра мишљења и предлоге Синдиката прије доношења одлуке од битног значаја за професионалне и економске интересе запослених.

Старјешина државног органа заједно са Синдикатом преговара о социјалним питањима која се односе на стандард запослених и стамбену проблематику.

Старјешина државног органа Синдикату уручује позиве са материјалима, ради присуствовања сједницама одговарајућих органа односно тијела на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтјеви.

Члан 33

Старјешина државног органа обезбјеђује да се средства од зарада, односно накнада зарада обустављених за синдикалну чланарину запослених који су чланови Синдиката уплаћују на рачун Синдиката, у складу са актима Синдиката.

Старјешина државног органа је дужан да два пута годишње на захтјев Синдиката достави ажурирани списак запослених - чланова тог Синдиката којима је, сходно одлуци из става 1 овог члана, извршио обуставу синдикалне чланарине.

Члан 34

Представник Синдиката за вријеме обављања синдикалних активности и шест мјесеци након престанка обављања синдикалних активности, не може бити позван на одговорност у вези са обављањем синдикалних активности, проглашен као запослени за чијим радом је престала потреба, распоређен на друго радно мјесто код истог или другог државног органа или на други начин доведен у неповољнији положај, уколико поступа у складу са законом или Уговором.

Старјешина државног органа не може ставити у повољнији или неповољнији положај запосленог због чланства у Синдикату или његових синдикалних активности.

1. Рјешавање индивидуалних и колективних радних спорова

Члан 35

Поступак рјешавања индивидуалних радних спорова који настају у остваривању права запосленог из рада и по основу рада, као и колективних радних спорова који настају у поступку закључивања, примјене, измјене и допуне колективног уговора и остваривања права на синдикално организовање, повјеравају се миритељу, односно арбитру, у складу са законом којим се уређује мирно рјешавање радних спорова.

2. Поступак колективног преговарања и закључивања Уговора

Члан 36

Измјене и допуне овог Уговора може покренути свака од уговорних страна.

Члан 37

Страна која је покренула колективно преговарање и закључивање, односно измјене и допуне Уговора утврђује предлог и доставља га другој уговорној страни.

Друга уговорна страна је дужна да се о предлогу из става 1 овог члана писмено изјасни у року од 30 дана од дана достављања тог предлога.

Уколико се у року од три мјесеца од почетка преговора не постигне споразум, уговорне стране су сагласне да рјешење спорних питања повјере Агенцији за мимо рјешавање радних спорова, у складу са законом.

3. Закључивање и спровођење Уговора

Члан 38

Овај Уговор сматра се закљученим када га у истовјетном тексту прихвате и потпишу обије уговорне стране.

Члан 39

Уговорне стране образују Одбор за праћење, примјену и тумачење овог Уговора (у даљем тексту: Одбор) од по два представника сваке уговорне стране.

Одбор ће се образовати у року од 30 дана од дана закључивања овог Уговора.

Одбор даје тумачења и мишљење у вези са примјеном овог Уговора.

Ближи начин рада Одбора утврђује се пословником о раду.

Одбор по потреби, а најмање једном годишње, информише потписнике о примјени овог Уговора.

Чланови Одбора имају право на накнаду, у складу са посебном одлуком потписника овог Уговора.

VII. ПРЕЛАЗНА И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 40

Овај Уговор закључује се на неодређено вријеме.

Члан 41

Колективни уговори код послодавца усагласиће се са овим уговором у року од 90 дана од дана ступања на снагу овог Уговора.

Члан 42

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Црне Горе".

Овај уговор закључен је дана 02.04.2015. године.

Број: 408-11
Подгорица, 2. априла 2015. године

Број: 03-2175/1
Подгорица, 2. априла 2015.
године

**Репрезентативни синдикат управе и правосуђа
Црне Горе**

Предсједник,
Душко Зарубица, с.р.

**Влада Црне Горе
Министарство финансија**

Министар,
др Радоје Жугић, с.р.