



Црна Гора

ОПШТИНА ХЕРЦЕГ НОВИ

Кабинет Предсједника општине

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U OPŠTINI HERCEG NOVI

U Herceg Novom, novembar 2023. godine

Na osnovu člana 184 stav 3 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21) i člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore", br. 150/22), Sindikalna organizacije Opštine Herceg Novi i Opština Herceg Novi zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZAPOSLENE U OPŠTINI HERCEG NOVI

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Kolektivnim ugovorom za zaposlene u Opštini Herceg Novi (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija Opštine Herceg Novi (u daljem tekstu: Sindikat) i Opština Herceg Novi (u daljem tekstu: Poslodavac) uređuju prava i obaveze poslodavca prema zaposlenom kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o lokalnoj samoupravi, Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i Odluke o otpremnini zaposlenih u javnom sektoru.

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

Član 2

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se na zaposlene u organima lokalne uprave, posebnih i stručnih službi Opštine Herceg Novi.

Član 3

Ovaj Ugovor primjenjuje se neposredno.

Član 4

Članovima uže porodice u smislu ovog Ugovora smatraju se bračni, odnosno vanbračni supružnici, partneri u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojioci, staratelji, braća i sestre.

Član 5

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

II. ODMORI I ODSUSTVA

Član 6

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.

Zaposleno lice sa invaliditetom, u svakoj kalendarskoj godini, ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana.

Pored zakonom utvrđenog minimuma, 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:
 - licu sa invaliditetom - tri radna dana;
 - zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dijete sa smetnjama i teškoćama u razvoju - tri radna dana;
- 3) prema socijalnim uslovima:
 - samohranom roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju djeteta do navršenih 16 godina života - tri radna dana;
 - roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa jednim djetetom do navršenih 16 godina života – dva radna dana a za svako naredno dijete do navršene 16 godine života po jedan radni dan
- 4) po osnovu uslova rada:
 - zaposlenom u smjenskom radu i dežurstvima – dva radna dana;
 - zaposlenom na radnom mjestu na kojem se radni staž računa sa uvećanim trajanjem – dva radna dana.

Ako zaposleni godišnji odmor koristi u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 7

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

- 1) zaključivanja braka - pet radnih dana;
- 2) rođenja djeteta, usvajanja, hraniteljstva - 5 radnih dana;
- 3) porođaja člana uže porodice - jedan radni dan;
- 4) njege djeteta u slučaju bolničkog liječenja – pet radnih dana;
- 5) selidbe sopstvenog domaćinstva - tri radna dana;
- 6) polaganja stručnog ispita - pet radnih dana;
- 7) polaganja pravosudnog i revizorskog ispita - deset radnih dana;
- 8) odbrane magistarskog, odnosno master rada ili obavljanja naučnoistraživačkog rada, odnosno dokvalifikacije - pet radnih dana;
- 9) učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana;
- 10) smrti člana uže porodice – sedam radnih dana;
- 11) smrti srodnika van uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
- 12) teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;

- 13) njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju - pet radnih dana;
- 14) zaštite od elementarnih nepogoda i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- 15) korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, po programu koji utvrđuje Sindikat - sedam radnih dana;
- 16) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- 17) dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji;
- 18) odbrane doktorske disertacije - deset radnih dana;
- 19) opravdano odsustvo uz saglasnost starješine organa - tri radna dana.

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

Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog poslodavcu.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 tač. 1 do 12 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni iskoristio po drugim osnovima iz stava 1 ovog člana.

Član 8

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

- 1) njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- 2) liječenja o sopstvenom trošku;
- 3) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama;
- 4) izrade magistarskog, odnosno master rada;
- 5) izrade doktorske disertacije ili obavljanja drugog naučnoistraživačkog rada;
- 6) pripreme za polaganje pravosudnog ispita;
- 7) dokvalifikacije;
- 8) ličnih potreba zaposlenog ako starješina organa utvrdi da to ne remeti proces rada.

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 radnih dana, a najduže do 90 dana.

Odredbe člana 7 st. 2 i 3 ovog Ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

III. UVEĆANJE ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

Član 9

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

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

Član 10

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za noćni rad (između 22 časa i 6 časova narednog dana) - 50%;
- za rad na dan državnog ili vjerskog praznika - 150%;
- za prekovremeni rad - 50%;
- provedenom u pripravnosti u organima gdje su zaposleni posebnim propisom obavezani na pripravnost - 10% cijene časa utvrđene prema osnovnoj zaradi zaposlenog;
- za rad nedjeljom - 80%.

Izuzetno od stava 1 alineja 5 ovog člana, uvećanje zarade za rad nedjeljom ne pripada zaposlenima koji su raspoređeni na radna mjesta čija priroda posla zahtijeva rad u smjenama.

Član 11

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se:

- zaposlenom sa položenim pravosudnim ispitom 0,60 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu,
- magistru nauka/masteru za 0,80 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, ako je ovo naučno zvanje stečeno u skladu sa propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o izmjenama i dopunama Zakona o visokom obrazovanju ("Službeni list CG", broj 42/17);
- doktoru nauka za 1,20 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu.

Uvećanje zarade iz stava 1 ovog člana vrši se po jednom osnovu.

Član 12

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini od 80% osnovne zarade za radno mjesto za koje se samostalno osposobljava.

Član 13

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim u slučajevima predviđenim zakonom u kojima se ova naknada isplaćuje u visini od 100% od osnova za naknadu.

Član 14

Poslodavac zaposlenom povodom neprekidnog rada kod tog poslodavca isplaćuje jubilarnu nagradu u iznosu:

- 3 obračunske vrijednosti koeficijenta - za 10 godina rada;
- 6 obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 20 godina rada;
- 9 obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 30 godina rada;
- 12 obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 40 godina rada.

Član 15

Poslodavac zaposlenom isplaćuje zimnicu u visini od najmanje tri a najviše osam obračunskih vrijednosti koeficijenta, zavisno od raspoloživih budžetskih sredstava, o čemu poslodavac i Sindikat zaključuju poseban sporazum, najkasnije do 31. decembra za tekuću fiskalnu godinu.

Potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana izdaje organ lokalne uprave nadležan za poslove budžeta.

Član 16

Poslodavac može zaposlenima koji imaju djecu u školskom (osnovna i srednja škola) i predškolskom uzrastu isplatiti pomoć za početak školske godine u visini do jedne obračunske vrijednosti koeficijenta po djetetu.

Član 17

Poslodavac može zaposlenima koji imaju djecu do navršenih 10 godina života obezbijediti sredstva za kupovinu paketića za novogodišnje praznike.

Član 18

Poslodavac može zaposlenim ženama povodom praznika Osmog marta isplatiti iznos u visini do 3 obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 19

Poslodavac može zaposlenom u slučaju sporazumnog raskida radnog odnosa isplatiti iznos do pet bruto zarada ukoliko je zaposleni proveo na radu kod poslodavca neprekidno minimum pet godina.

Zaposleni koji je primio gore utvrđeni iznos ne može da zasnuje radni odnos u lokalnim ili državnim organima kao i u ustanovama ili društvima čiji je osnivač opština ili država, u periodu od pet godina od dana sporazumnog prestanka radnog odnosa.

Ograničenje iz stava 2 ovog člana ne odnosi se na zaposlenog koji vrati cjelokupni iznos isplaćene otpremnine.

Član 20

Prava iz člana 16, 17, 18 i 19 ovog Ugovora ostvaruju se u zavisnosti od raspoloživih finansijskih sredstava.

Potvrdu o obezbjeđenim finansijskim sredstvima iz stave 1 ovog člana izdaje organ lokalne uprave nadležan za poslove budžeta.

Član 21

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 70 obračunskih vrijednosti koeficijenta, uz uslov da je na radu kod poslodavca proveo minimum 10 godina.

Član 22

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu njegove uže porodice isplaćuje:

- 1) 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju smrti zaposlenog;
- 2) 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju smrti člana uže porodice;
- 3) do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta - za nabavku ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice, ako sredstva za nabavku tih pomagala nijesu obezbijeđena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

Član 23

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu njegove uže porodice isplaćuje jednokratnu pomoć, i to:

- 1) do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju duže ili teže bolesti, nabavke lijekova, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice ili za potrebe postupka medicinski potpomognute oplodnje;
- 2) do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda.

IV. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 24

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

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

Član 25

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.

Član 26

Poslodavac zaposlenima obezbjeđuje kolektivno osiguranje od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgode) i rizika smrti usljed bolesti (prirodna smrt) u iznosu od najmanje 3,5 eura.

V. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 27

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

Član 28

Za obavljanje sindikalnih aktivnosti, pored zakonom propisanih uslova, poslodavac Sindikatu obezbjeđuje i sljedeće uslove:

- slobodu sindikalnog organizovanja i djelovanja bez prethodnog odobrenja;
- materijalnu pomoć u visini od 13 bruto obračunskih vrijednosti koeficijenta godišnje ukoliko Sindikat ima ispod 100 članova sindikata, a 24 bruto obračunske vrijednosti koeficijenta godišnje ukoliko ima preko 100 članova sindikata;
- mjesečnu neto naknadu u iznosu od 1,20 bruto obračunske vrijednosti koeficijenta, predsjedniku reprezentativne sindikalne organizacije koji je u mandatu;
- može obezbijediti materijalnu pomoć na pisani zahtjev sindikata ili člana sindikata;
- prijem na razgovor predstavnika sindikata najkasnije tri dana po podnijetom zahtjevu;
- pisani odgovor u roku od 15 dana po zahtjevu i inicijativi sindikata;
- potreban broj plaćenih sati sindikatu za vršenje njegove funkcije, saglasno posebnom sporazumu sindikata i poslodavca;
- korišćenja po potrebi u razumnoj mjeri službenog vozila poslodavca.

Član 29

Nadležna služba poslodavca je dužna da na zahtjev zaposlenog obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredit, rate po ugovoru za robni kredit, sindikalna članarina).

Poslodavac je dužan da, na zahtjev Sindikata, a najviše dva puta godišnje, dostavi ažurirani spisak zaposlenih koji su članovi Sindikata kojima je izvršena obustava uplate sindikalne članarine.

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom isplatu zarade preko banke koju izabere zaposleni.

Poslodavac je dužan da omogući Sindikatu učešće u pripremi i izradi propisa kojima se uređuje radno-pravni status zaposlenih.

VI. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 30

Ovaj Ugovor smatra se zaključenim kad ga u istovjetnom tekstu i potpišu obje ugovorne strane.

Član 31

Sprovođenje ovog Ugovora prate ugovorne strane.

VII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 32

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku predviđenom za njegovo donošenje.

Predlog za izmjene i dopune podnosi se u pisanoj formi drugoj ugovornoj strani.

Druga ugovorna strana je dužna da se u roku od 30 dana od dana prijema pisano izjasni.

Član 33

Ovaj Ugovor stupa na snagu 8 dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.

U Herceg Novom, dana 24. 11. 2023. godine.

Broj:

24/23

Broj: 04-1-018-2217/23

PREDSJEDNIK SINDIKATA
Nemanja Fulurija



PREDSJEDNIK OPŠTINE
Stevan Katić

