

Na osnovu člana 150 stav 2 tačka 5 Zakona o radu (*"Službeni list CG"*, br.74/19 i 8/21) i člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora (*"Službeni list Crne Gore"*, br. 014/14 od 22.03.2014, 040/18 od 22.06.2018, 037/19 od 01.07.2019, 074/19 od 30.12.2019, 021/21 od 26.02.2021) Sindikat Uprave policije Crne Gore, Sindikat Ministarstva unutrašnjih poslova i Vlada Crne Gore, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

za zaposlene u Ministarstvu unutrašnjih poslova

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Granskim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikat Uprave policije Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat UP), Sindikat Ministarstva unutrašnjih poslova (u daljem tekstu: Sindikat Mup-a) i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) uređuju prava i obaveze iz rada i po onovu rada zaposlenih u Ministarstvu unutrašnjih poslova i poslodavca.

Zaposleni u smislu ovog Ugovora su zaposleni u Ministarstvu unutrašnjih poslova Crne Gore.

Član 2

Radni odnos se zasniva u skladu sa Zakonom.

Lica koja su završila JU Viša stručna škola Policijska akademija u Danilovgradu i koja su osposobljena za rad u policiji po posebnom programu obuke zasnivaju radni odnos u svojstvu pripravnika, bez oglašavanja, u cilju praktičnog osposobljavanja za rad.

II. RAD DUŽI OD PUNOG RADNOG VREMENA (PREKOVREMENI RAD)

Član 3

Zaposleni, po pravilu, ne može da radi duže od 12 časova dnevno, uključujući i prekovremeni rad, pri čemu prekovremeni rad ne može da traje duže od osam sati nedjeljno.

Ako zaposleni provede na radu neprekidno 12 časova dnevno, prekovremeni rad može trajati najduže do okončanja započetog posla, a maksimalno do dodatnih četiri sata prekovremenog rada.

Ako zaposleni provede 12 časova neprekidno na radu u toku noćne smjene, prekovremeni rad može trajati do okončanja započetog posla, a najduže do dva sata prekovremenog rada.

Poslodavac je dužan da u slučaju prekovremenog rada zaposlenom isplati dodatak na osnovnu zaradu u skladu sa članom 20 ovog ugovora.

Zaposleni ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena (prekovremeni časovi) uračunaju u ukupni godišnji fond časova i priznaju kao radni staž za ostvarivanje prava na penziju.

III. PRIPRAVNOST ZA RAD

Član 4

Odluku o uvođenju i obimu pripravnosti donosi nadležni rukovodilac.

Policijski službenik se mora odazvati pozivu i javiti na posao odmah, odnosno u što kraćem vremenskom roku.

Vrijeme efektivnog rada po pozivu iz pripravnosti računa se kao prekovremeni rad.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati **10%** od satnice zaposlenog za svaki čas pripravnosti kod kuće.

IV. DEŽURSTVO

Član 5

Poslodavac je dužan da zaposlenom uveća zaradu za vrijeme dežurstva i to:

- za 24 časa (od 07,00 h do 07,00 h narednog dana) 13% obračunske vrijednosti koeficijenta uvećane koeficijentom zaposlenog shodno rješenju o zaradi,
- za 16 časova (od 15,00 h do 07,00 h narednog dana) 9% obračunske vrijednosti koeficijenta uvećane koeficijentom zaposlenog shodno rješenju o zaradi.

Pored prava iz stava 1 ovog člana zaposleni ima pravo da koristi slobodan dan, isključivo prvog narednog dana nakon završenog dežurstva.

V. ODMOR-PAUZA

Član 6

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od 48 sati neprekidno.

Dani sedmičnog odmora su subota i nedjelja.

Ako je potrebno da zaposleni radi za dan/dane sedmičnog odmora, obezbjeđuje mu se korišćenje sedmičnog odmora, bilo kog dana tokom sledeće sedmice.

Ako zaposleni zbog potrebe službe ne može koristiti sedmični odmor na način iz stava 3 ovoga člana, zaposlenom se mora obezbijediti korišćenje sedmičnog odmora najkasnije u roku od 14 dana.

Član 7

Zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor, za svaku kalendarsku godinu, u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Pri utvrđivanju trajanja godišnjeg odmora ne računavaju se subote, nedjelje, neradni dani, praznični dani, privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima zdravstvenog osiguranja i roditeljsko odsustvo.

Za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora zaposlenom se isplaćuje naknada zarade u visini kao da je radio u redovnom radnom vremenu.

Period privremene nesposobnosti za rad, ne uračunava se u trajanje godišnjeg odmora.

Član 8

Osnovica za utvrđivanje dana godišnjeg odmora precizirana Granskim kolektivnim ugovorom za oblast Uprave i pravosuđa, uvećava se prema pojedinačno određenim mjerilima:

1) Obzirom na uslove rada:

- rad na poslovima sa otežanim ili posebnim uslovima rada - dva dana,
- rad u smjenama ili redovni rad subotom, nedjeljom, praznicima i neradnim danima određenim zakonom - jedan dan.

2) Obzirom na posebne socijalne uslove:

- roditelju, usvojitelju ili staratelju sa jednim maloljetnim djetetom - dva dana, a za svako naredno maloljetno dijete još po jedan dan,
- samohranom roditelju, usvojitelju ili staratelju sa maloljetnim djetetom/djecom - tri dana,
- roditelju, usvojitelju ili staratelju djeteta sa invaliditetom, bez obzira na ostalu djecu - tri dana,
- osobi sa invaliditetom - tri dana,
- osobi sa tjelesnim oštećenjem najmanje 50% - dva dana.

3) Obzirom na ostvarene rezultate rada:

- zaposlenom sa ocjenom »ističe se« dva dana i
- zaposlenom sa ocjenom »doobar« jedan dan.

Ukupno trajanje godišnjeg odmora određuje se na način da se osnovica za utvrđivanje dana godišnjeg odmora uvećava za zbir svih dodatnih dana utvrđenih tačkama 1, 2 i 3 stava 1 ovoga člana, s tim da ukupno trajanje godišnjeg odmora ne može biti manje od 20 radnih dana niti više od 40 radnih dana u godini.

Član 9

Lice sa invaliditetom, donor organa, kao i zaposleni koji radi na poslovima na kojima, ni uz primjenu mjera zaštite na radu, nije moguće u potpunosti zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja, ima pravo na najmanje 30 dana godišnjeg odmora.

Član 10

Zaposleni može koristiti godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u dva dijela.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio mora biti u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno i mora se koristiti tokom kalendarske godine za koju ostvaruje pravo na godišnji odmor.

Drugi dio godišnjeg odmora zaposleni mora iskoristiti najkasnije do 30. juna naredne godine.

Ako zaposleni nije u cjelini ili djelimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju, korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege užeg člana porodice, ima pravo da taj odmor iskoristi do 30.06. naredne godine.

Zaposleni ima pravo koristiti tri puta po jedan dan godišnjeg odmora prema svom zahtjevu i u vrijeme koje sam odredi, ali je o tome dužan obavijestiti neposredno nadređenog najranije dva dana prije dana korišćenja.

Zaposlenom se uručuje pismeno Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora koje sadrži vrijeme korišćenja godišnjeg odmora kao i ukupan broj dana godišnjeg odmora.

Član 11

Zaposlenom se može odložiti, odnosno prekinuti korišćenje godišnjeg odmora radi izvršavanja važnih i neodložnih službenih poslova.

Odluku o odlaganju, odnosno prekidu korišćenja godišnjeg odmora iz stava 1 ovoga člana donosi poslodavac.

Zaposlenom kojem je odloženo ili prekinuto korišćenje godišnjeg odmora, mora se omogućiti naknadno korišćenje, odnosno nastavljajanje korišćenja godišnjeg odmora pravo na naknadu stvarnih troškova prouzrokovanih odlaganjem odnosno prekidom korišćenja godišnjeg odmora.

Član 12

Zaposleni ima pravo na odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u jednoj kalendarskoj godini u sljedećim slučajevima:

- zaključenje braka - pet radnih dana,
- rođenje djeteta - pet radnih dana,
- teške bolesti supružnika, djeteta ili roditelja – sedam radnih dana,
- smrti supružnika ili djeteta – deset radnih dana,
- smrti roditelja, brata ili sestre – pet radnih dana
- smrti unuka, očuha, maćehe, usvojitelja, usvojenika - tri radna dana,
- smrti krvnih srodnika do četvrtog stepena srodstva, odnosno tazbinskog srodnika do drugog stepenom srodstva - dva radna dana,
- selidbe stanovanja- tri radna dana,
- za dobrovoljno davanje krvi - dva radna dana,
- korićenja banjanskog liječenja u organizaciji Sindikata - sedam radnih dana
- korićenja rekreativnog odmora u organizaciji Sindikata - pet radnih dana
- elementarne nepogode koja je neposredno zadesila zaposlenog – pet radnih dana,
- učešća na sportskim susretima, seminarima i sindikalnim aktivnostima – tri radna dana,
- za pripremu polaganja stručnog ispita - 5 radnih dana.

Član 13

Zaposlenom se može odobriti odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) u toku kalendarske godine pod uslovom da je takvo odsustvo opravdano i da neće izazvati teškoće u obavljanju poslova državnog organa, a posebno:

- radi izgradnje, popravke ili adaptacije kuće ili stana,
- liječenje i njega člana uže porodice,
- liječenja o ličnom trošku,
- učešća u kulturno-umjetničkim i sportskim priredbama,
- ličnog obrazovanja i edukacije,
- stručnog usavršavanja i osposobljavanja.

Kada to okolnosti zahtijevaju, i u drugim posebno opravdanim slučajevima, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u dužem trajanju, ukoliko njegovo odsustvo sa rada ne utiče na organizaciju rada i u dogovoru sa poslodavcem.

Za vrijeme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze po osnovu rada.

Član 14

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

- upućivanja na rad u inostranstvo,
- stručnog usavršavanja ili obrazovanja, uz saglasnost poslodavca,
- izbora, odnosno imenovanja na funkciju čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca,
- izbora na profesionalnu funkciju ovlaštenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata.
- izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci.

VI. DODATNO OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I STRUČNO USAVRŠAVANJE

Član 15

Zaposleni za vrijeme stručnog osposobljavanja na koje je upućen od strane poslodavca, ima pravo na plaćeno odsustvo:

- za svaki ispit po predmetu - dva dana i
- za završni rad - tri dana.

Zaposleni za vrijeme ličnog usavršavanja, ima pravo na plaćeno odsustvo:

- za svaki ispit po predmetu - jedan dan i
- za završni rad - dva dana.

Za pripremu polaganja državnog stručnog ispita zaposleni imaju pravo na plaćeno odsustvo od pet radnih dana, bez obzira na stručnu spremu, koje uključuje i dan polaganja ispita.

VII. ZARADA I DODACI NA ZARADU

Član 16

Zaradu zaposlenih čini:

- osnovna zarada,
- posebni dio zarade,
- uvećanje za minuli rad
- dodatak na osnovnu zaradu i
- varijabilni dio zarade, u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima,

Poslodavac je dužan da redovno vrši obračun i uplatu poreza i doprinosa na zarade zaposlenih.

U slučaju porasta troškova života preko 2%, osnovna zarada se uvećava za taj procenat.

Član 17

Koeficijent za utvrđivanje osnovne zarade zaposlenih zavisno od školske spreme, radnog iskustva, složenosti poslova, odgovornosti, značaja i uslova rada utvrđuje poslodavac u skladu sa zakonom.

Poslodavac je dužan da zaradu sa dodacima isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec.

Član 18

Zaposlenom iz člana 1 stav 4 ovog ugovora, zbog otežanih uslova rada usljed i mogućeg rizika po život i zdravlje, pripada uvećanje zarade na godišnjem nivou u visini 11 % na osnovnu zaradu koju ostvaruje kod Poslodavca.

Član 19

Dodaci na osnovnu zaradu uređuje se ovim Ugovorom:

- dodatak za rad noću,
- dodatak za rad u dane državnog ili vjerskog praznika,
- dodatak za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad),
- dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima,
- specijalni dodatak,
- operativni dodatak
- dodatak po osnovu godina radnog staža (minuli rad),
- dodatak po osnovu posebne stručnosti i naučnog zvanja
- dodatak za dežurstvo i pripravnost kod kuće.

Član 20

Dodatak na osnovnu zaradu, uvećaće se za svaki započeti sat rada, i to:

- za rad noću - 40%,
- za prekovremeni rad - 140%,
- za prekovremeni rad noću - 180%,
- za prekovremeni praznični rad - 290%,
- za prekovremeni praznični noću - 330%
- za rad državnim i vjerskim praznikom - 150%,

Zarada zaposlenom se uvećava po osnovu stečenih diploma i uvjerenja u struci i to:

- obima 360 ECTS u visini 50% obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu,
- obima 300 ECTS u visini 40% obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu i
- o položenom pravosudnom ispitu u visini 40% obračunske vrijednosti koeficijenta u neto iznosu.

Pravo iz stava 2 ovog člana zaposlenom pripada samo po jednom osnovu (povoljniji), od dana podnošenja zahtjeva za utvrđivanje predmetnog prava, uz priloženu diplomu odnosno uvjerenje.

Dodaci iz stava 1 i 2 ovog člana međusobno se ne isključuju.

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za radna mjesta sa povećanim rizikom, koja mogu da ugroze bezbjednost i koja su opasna po život zaposlenog (rad sa opasnim i štetnim materijama, rad sa eksplozivnim sredstvima..) 50% za svaki sat angažovanja.

Član 21

Dodatak za obavljanje poslova na ovlašćenim radnim mjestima, obuhvata operativni dodatak za policijske službenike koji imaju policijska ovlašćenja, u iznosu od jedne i po obračunske vrijednosti koeficijenta i isplaćuje se mjesečno do 20.tog dana u mjesecu.

Član 22

Dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima utvrđuje se propisom Vlade a na prijedlog poslodavca.

Član 23

Specijalni dodatak zaposlenom koji radi na specifičnim poslovima utvrđuje se propisom Vlade a na prijedlog poslodavca.

Član 24

Poslodavac i Sindikat pregovaraju o povoljnim uslovima penzionisanja.

Član 25

Poslodavac je dužan postupiti po zahtjevu Sindikata i zaposlenom izvršiti obustavu od zarade za:

- sindikalnu članarinu,
- kreditna zaduženja kod banaka,
- administrativne zabrane za kupovinu robe na rate i
- druga zaduženja koja se zaposlenom imaju odbiti na zaradu.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENOG

Član 26

Zaposlenom koji odlazi u penziju pripada pravo na otpremninu u visini od deset neto zarada.

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

Zaposlenom koji ostvari pravo na penziju poslodavac može dodijeliti zaslužnu značku i kratkocijevno vatreno oružje kojim je bio zadužen tokom vršenja policijskih poslova.

Član 27

Zaposleni koji u toku mjeseca ostvari rezultate rada u obimu i kvalitetu iznad prosječnih, ima pravo na uvećanje zarade do 15% proporcionalno ostvarenom rezultatu na inicijativu neposrednog starješine.

Član 28

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 1,00%

Član 29

Poslodavac isplaćuje zaposlenom naknadu zarade i u sledećim slučajevima:

- 85% iznosa zarade za prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- 70% iznosa zarade usled čekanja na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju i za vrijeme trajanja iste;
- 80% iznosa zarade za bolovanje do 60 dana;
- 100% za maligna oboljenja.

Član 30

Poslodavac je dužan da zaposlenom odnosno njegovoj porodici obezbijedi pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe, odnosno rada - stotinu obračunskih vrijednosti koeficijenta, kao i troškove pogrebne opreme i grobnog mjesta ako porodica poginulog nema grobno mjesto,
- smrti zaposlenog - pedeset obračunskih vrijednosti koeficijenta,
- smrti člana uže porodice - policijskom službeniku pripada jednokratna novčana pomoć u visini od trideset obračunskih vrijednosti koeficijenta.

U slučaju smrti zaposlenog koji izgubi život u obavljanju ili povodom obavljanja službe ili u slučaju teške povrede u obavljanju ili povodom obavljanja službe, koja za posledicu ima trajnu invalidnost, poslodavac je u obavezi riješiti stambenu potrebu njegovom supružniku i/ili djeci, kao i obavezu zaposlenja člana uže porodice.

Pravo na pomoć iz stave 3 ovog člana, u slučaju kad su dva ili više članova uže porodice zaposleni kod poslodavca, ostvaruje samo jedan član porodice ili se visina nadoknade dijeli na jednake djelove.

U smislu ovog Ugovora, članom uže porodice, smatraju se roditelji, usvojlac, supružnik i djeca.

Član 31

Djeci, odnosno zakonskim starateljima djece zaposlenog koji je izgubio život u obavljanju službe, odnosno rada, Poslodavac će mjesečno isplaćivati pomoć:

- za dijete predškolskog uzrasta, iznos jednu obračunsku vrijednosti koeficijenta,
- za dijete do završetka redovnog školovanja, iznos dvije obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 32

Zaposleni ima pravo na jednokratnu pomoć u slučaju nastanka teškog invaliditeta zaposlenog, maloljetne djece ili supružnika zaposlenog - u visini do 12 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Nastanak invaliditeta zaposlenog, supružnika i maloljetnog djeteta utvrđuje se dobijanjem pravosnažnog rješenja o invalidnosti koje izdaje nadležna služba.

Radi pokrića troškova liječenja zaposlenog, supružnika ili djeteta, odnosno pokrića troškova prilikom nabavke medicinskih pomagala i lijekova, prema preporuci nadležnog ljekara specijaliste, ako troškovi nijesu odobreni od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore, zaposlenom se nadoknađuje trošak u visini plaćenog iznosa, a najviše do iznosa deset obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Pravo iz stava 3 ovog člana zaposleni može ostvariti jednom u toku kalendarske godine.

Član 33

Zaposlenom za vrijeme rada na terenu izvan sjedišta mjesta rada i izvan mjesta njegovog stalnog boravka, obezbijeduje se smještaj i ishrana.

Zaposlenom za vrijeme rada na terenu izvan sjedišta mjesta rada i izvan mjesta njegovog stalnog boravka, na ime terenskog dodatka isplatiće se deset eura dnevno.

Dnevnica i terenski dodatak se međusobno isključuju.

Ukoliko se zaposleni organizovano upućuju na vanredan rad na terenu (obezbjeđenje utakmica, skupova i dr.) u stvarno odrađene sate rada ubraja im se i vrijeme putovanja od mjesta organizovanog polaska do mjesta rada na terenu kao i vrijeme putovanja provedeno na povratku sa mjesta rada na terenu do mjesta organizovanog polaska.

Član 34

Zaposlenom pripada pravo na isplatu jubilarne nagrade za rad kod poslodavca, kada navršje:

- 10 godina - u visini od 120 % obračunske vrijednosti koeficijenta,
- 20 godina - u visini od 240 % obračunske vrijednosti koeficijenta,
- 30 godina - u visini od 360 % obračunske vrijednosti koeficijenta i
- 40 godina - u visini od 480 % obračunske vrijednosti koeficijenta.

Jubilarna nagrada isplaćuje se prvog narednog mjeseca od mjeseca u kojem je zaposleni ostvario pravo na jubilarnu nagradu.

Evidenciju o pravu na isplatu jubilarne nagrade vodi nadležna služba za kadrovske poslove.

Član 35

Poslodavac zaposlenom isplaćuje zimnicu u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta, najkasnije do 01.10. za svaku godinu o čemu poslodavac i Sindikat zaključuju poseban sporazum.

Član 36

Poslodavac i Sindikat zajednički djeluju u rješavanju stambenih potreba, obezbjeđivanju boljeg materijalnog položaja, afirmisanju sindikalnih vrijednosti i svih drugih potreba koje mogu biti od značaja za zaposlene i rad Sindikata.

Poslodavac je u obavezi da za rješavanje stambenih potreba zaposlenih, na žiro račun Stambenog fonda Sindikata, obezbijedi i uplati iznos sredstva koje će ugovorne strane utvrditi posebnim sporazumom. Iznos sredstava u rasponu od 300.000.-500.000e godišnje. Iznos sredstava je potrebno planirati budžetom, a koja će se raspoređivati shodno planiranim aktivnostima Sindikata.

Ugovorne strane su sporazumne da će, u skladu sa pozitivnim propisima, a u okviru realnih mogućnosti, razraditi mogućnosti partnerskog učešća u zadovoljavanju stambenih potreba zaposlenih, te u skladu sa mogućnostima sufinansirati stambene projekte koje Sindikat realizuje u svrhu stambenog zbrinjavanja zaposlenih (izgradnja stambenih jedinica).

IX. ZDRAVLJE I BEZBJEDNOST NA RADU

Član 37

Poslodavac je dužan obezbijediti adekvatne uslove za zdravlje i bezbjednost zaposlenih u službi, odnosno na radu.

Poslodavac će preduzeti sve mjere nužne za zaštitu života, te bezbjednost i zdravlje zaposlenih uključujući njihovo osposobljavanje za bezbjedan rad, spriječavanje opasnosti na radu te pružanje informacije o preduzetim mjerama zaštite na radu.

Poslodavac je dužan obezbijediti dodatne uslove bezbjednosti za rad invalida u skladu sa posebnim propisima.

Svi zaposleni imaju jednom godišnje pravo na sistematski pregled, organizovan od strane poslodavca i nadležnog ministarstva zdravlja, a koje će se obavljati u zdravstvenim ustanovama iz osnovne mreže zdravstvene djelatnosti, u pravilu prema mjestu rada.

Na zahtjev neposrednog starješine organizacione jedinice, zaposleni se može uputiti na vanredni sistematski pregled.

Poslodavac će preko nadležnog ministarstva zdravlja organizovati sistematske preglede počevši od 2022. godine.

Član 38

Dužnost svakog zaposlenog je da brine o ličnoj bezbjednosti i zdravlju, kao i bezbjednosti i zdravlju drugih zaposlenih, te lica na koje utiču njegovi postupci tokom rada u skladu sa osposobljenošću i uputstvima koje mu je propisao poslodavac.

Zaposleni koji u slučaju ozbiljne, prijeteće i neizbježne opasnosti napusti mjesto službe odnosno radno mjesto ili opasno područje, ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj zbog takvog svog postupka u odnosu na druge zaposlene i mora uživati zaštitu od bilo kakvih neposrednih posljedica, osim ako je po posebnim propisima ili pravilima službe bio dužan izložiti se opasnosti radi spašavanja života i zdravlja ljudi i imovine.

Član 39

Poslodavac će pri donošenju plana prijema i popunjavanju slobodnih radnih mjesta voditi računa o zapošljavanju osoba sa invaliditetom, u skladu sa posebnim zakonom koji tretiraju prava i obaveze osoba sa invaliditetom, te u tu svrhu odrediti primjerena radna mjesta i uslove rada u skladu sa Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.

X. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENOG

Član 40

Poslodavac i Sindikat, polazeći od odgovornosti socijalnih partnera, osnovaće zajedničko radno tijelo sa zadatkom poboljšanja kvaliteta rada i efikasnosti.

Radno tijelo iz stava 1 ovoga člana, jednom godišnje razmatraće postojeće stanje u cilju poboljšanja rada i predlagati mjere u vezi sa:

- strukturom kadrova u državnom organu obzirom na potreban broj zaposlenih, obrazovnu strukturu i posebna znanja i vještine koja se od njih očekuju;
- socijalno odgovornim upravljanjem ljudskim resursima u cilju postizanja optimalnog broja i strukture kadrova uz uvažavanje stečenih prava postojećih zaposlenih, na način kojim će se u najvećoj mjeri koristiti mogućnosti edukacije i stručnog osposobljavanja, kao i odgovarajućih oblika zbrinjavanja neodgovarajućih kadrova, odnosno viška zaposlenih;
- zajedničkim promovisanjem profesionalnih i etičkih vrijednosti.

Izvještaj o stanju i mjerama koje se predlažu, radno tijelo donijeće do 30. juna tekuće godine.

Rok za osnivanje radnog tijela iz stava 1. ovoga člana je 30 dana od potpisivanja ovoga Ugovora.

Član 41

Poslodavac je dužan obezbjediti besplatnu pravnu pomoć zaposlenom u postupcima, koji su zbog obavljanja poslova i zadataka iz nadležnosti Uprave policije, pokrenuti od strane trećih lica, osim ako je za isti slučaj vođen disciplinski postupak protiv zaposlenog, u kome je proglašen odgovornim za tešku povredu službene dužnosti.

Poslodavac je dužan obezbijediti besplatnu pravnu pomoć službeniku u slučaju kad je upotreba sredstava prinude opravdana.

U postupku utvrđivanja odgovornosti policijskog službenika disciplinska komisija je dužna da omogući učešće predstavnika Sindikata.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog obavezno se u pisanom obliku i sa obrazloženjem dostavljaju zaposlenom, kao i predstavniku Sindikata koji je učestvovao u postupku, sa poukom o pravnom lijeku.

Član 42

Službeniku miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, i zbog izbora, odnosno imenovanja na državnu funkciju do isteka mandata.

Član 43

Ako ovlašćeno lice, odnosno nadležni organ, ocijeni da kod zaposlenog postoji neposredna opasnost od nastanka invalidnosti ili težih posljedica po zdravlje zaposlenih, poslodavac je dužan, uzimajući u obzir nalaz i mišljenje ovlašćenog lica, odnosno nadležnog organa, u pisanoj formi, ponuditi zaposlenom drugo radno mjesto, čije poslove je on sposoban obavljati, a koji načelno odgovaraju poslovima radnog mjesta na koje je prethodno bio raspoređen.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana kojem nedostaje najviše 5 godina života do ostvarenja uslova za starosnu penziju, ima pravo na platu prema dosadašnjem rješenju o rasporedu na radno mjesto odnosno ugovoru o radu ako je to za njega povoljnije.

Član 44

Poslodavac obezbjeđuje kolektivno osiguranje svih zaposlenih kod nadležne organizacije za osiguranje u Crnoj Gori, od posljedica nesrećnog slučaja (nezgode na radu i van rada) u trajanju 24 časa dnevno, od rizika smrti usled bolesti ili prirodne smrti, profesionalnog oboljenja, gubitka radne sposobnosti.

Član 45

Prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno naknade zarade zaposlenom, poslodavac uplaćuje na poseban žiro račun iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog, a koja se namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENOG

Član 46

Zaposleni ima pravo na poštovanje ličnosti i zaštitu dostojanstva za vrijeme i u vezi obavljanja poslova svog radnog mjesta, u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

Ličnost i dostojanstvo zaposlenog štiti se od uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja poslodavca, nadređenih, saradnika i osoba sa kojima zaposleni redovno dolazi u dodir u obavljanju svojih poslova.

U ostvarenju ovog prava stranke ovog Ugovora obavezuju se promovisati odnose u duhu tolerancije, razumijevanja i uvažavanja dostojanstva zaposlenog, te svako neželjeno ponašanje i postupke kojim se takvi odnosi narušavaju, prepoznati, spriječiti i sankcionisati.

XII. INFORMISANJE

Član 47

Poslodavac je dužan informisati Sindikat o radno-socijalnim i ekonomskim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata, a naročito o:

- donošenju, izmjenama i dopunama opštih akata kojima se uređuju prava iz rada i po osnovu rada zaposlenih (zakoni, uredbe, pravilnici i dr);
- planovima zapošljavanja i prestanku službe ili radnog odnosa zaposlenih

- učestvovati u planiranju mjera za unapređivanje uslova rada,
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada;
- mjerama o bezbjednosti i zdravlja na radu;
- promjenama u organizaciji rada koje dovode do reorganizacije službe odnosno pojedinih njenih djelova i raspoređivanje službenika na nova radna mjesta u okviru organizacije.

XIII. DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 48

Ako postoji više registrovanih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruju reprezentativne sindikalne organizacije.

Član 49

Poslodavac će obezbijediti sprovođenje svih prava iz oblasti sindikalnog organizovanja i zaštite prava zaposlenih utvrđenih Ustavom Crne Gore, konvencijama međunarodne organizacije rada (MOR-a), Međunarodnim konvencijama o ljudskim pravima, zakonima i ovim Ugovorom.

Sindikato se obavezuje da će svoje djelovanje sprovođiti u skladu sa Ustavom, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Član 50

Poslodavac se obavezuje da svojim djelovanjem neće ni na koji način onemogućiti sindikalni rad i organizovanje, kao i pravo zaposlenog da postane član sindikata.

Povredom prava na sindikalno organizovanje smatraće se svaki pritisak od strane poslodavca na zaposlene da istupe iz Sindikata.

Sindikato će Poslodavca redovno obavještavati o imenovanju sindikalnih povjerenika ili predstavnika u sindikalnim organizacijama.

Član 51

Poslodavac je dužan za rad Sindikata obezbijediti sledeće uslove:

- prostoriju za rad odvojenu od mjesta rada,
- korišćenje odgovarajućeg prostora za održavanje sindikalnih sastanaka,
- korišćenje i servisiranje službenog vozila, kao i njegovu zamjenu zbog starosti (starost između 10-15 godina zavisno od stanja vozila)
- korišćenje telefona, faksa, interneta i drugih raspoloživih tehničkih pomagala,
- obračun i isplatu sindikalne članarine prilikom obračuna plata, a po potrebi i drugih davanja preko isplatnih lista koju sprovođi nadležna službi za finansijske poslove.

Član 52

Sindikalni povjerenik ne može zbog obavljanja sindikalne aktivnosti biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene.

Za vrijeme obavljanja dužnosti sindikalnog predstavnika i šest mjeseci nakon prestanka tih dužnosti, sindikalnom predstavniku bez saglasnosti Sindikata ne može prestati služba odnosno rad, osim po sili zakona, niti se on može bez njegove saglasnosti premjestiti na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegovog stanovanja, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, ukinuti mu se radno mjesto iz bilo kojeg razloga, ukoliko postupaju u skladu sa Zakonom i kolektivnim ugovorom.

Aktivnost sindikalnog povjerenika u državnom organu ne smije biti spriječavana ili ometana, ako djeluje u skladu sa konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima, drugim propisima i ovim Ugovorom.

Sindikalni povjerenik ili predstavnik sindikata dužan je da poštuje svoje radne obaveze na poslovima za koje je zadužen.

Član 53

Poslodavac se obavezuje da će, u cilju nesmetanog funkcionisanja Sindikata i njegovih organa, od radne obaveze osloboditi određen broj zaposlenih koji su u njemu angažovani, po principu na svakih 400 članova po jednog zaposlenog, a kojeg predlože nadležni organi Sindikata.

Poslodavac je dužan predstavniku sindikalne organizacije omogućiti izostanak iz službe, odnosno sa rada zbog sindikalnih susreta, organizacije kongresa, konferencija, seminara i sl., kako u zemlji tako u inostranstvu i to na mjesečnom nivou:

- na 40 plaćenih časova rada ako ta sindikalna organizacija ima više od 201 članova,
- na 24 plaćenih časova rada ako ta sindikalna organizacija ima od 101 do 200 članova,
- na 16 plaćenih časova rada ako ta sindikalna organizacija ima do 100 članova.

Sindikalni predstavnik koji je ovlašćen od Sindikata za zastupanje i učešće u radnim grupama i tijelima, ima pravo na plaćene časove rada i odsustvo sa rada za vrijeme provedeno u radu tih radnih grupa i tijela. O angažovanju ovog predstavnika, Sindikat će obavijestiti neposrednog starješinu organa u kome je ovaj zaposlen.

Predlog za oslobađanje od radnih aktivnosti daje predsjednik Sindikata.

Član 54

Sindikalni predstavnik koji funkciju predsjednika Sindikata obavlja profesionalno, ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalnih aktivnosti uz naknadu zarade.

Sindikalni predstavnik iz stave I ovog člana zaključuje sa poslodavcem Ugovor/Sporazum o profesionalnom obavljanju sindikalne funkcije kojim se utvrđuje njegova zarada i prava u odnosu na zaradu, naknadu zarade, kao i u dijelu ostalih prava koje ostvaruje u toku obavljanja funkcije, saglasno Zakonu o radu, Opštem kolektivnom ugovoru, Granskom kolektivnom ugovoru za oblast Uprave i pravosuđa i ovim ugovorom..

Zaposleni koji profesionalno obavlja dužnost predsjednika Sindikata i kojem, dok traje profesionalno angažovanje, radne obaveze miruju, ima pravo da se nakon isteka mandata, u koliko ponovo ne bude izabran na tu funkciju, rasporedi na radno mjesto shodno zadnjem rasporednom rješenju ili na odgovarajuće poslove u skladu sa svojim zvanjem.

Član 55

Poslodavac i Sindikat mogu, u slučaju potrebe, zaključivati posebne sporazume kojima se afirmišu sindikalne vrijednosti, solidarnost i saradnju u ostvarenju zajedničkih interesa, rješavanja stambenih pitanja, kao i sva druga pitanja koja mogu biti od značaja za zaposlene i rad Sindikata.

Član 56

Poslodavac je dužan da Sindikatu omogući, saglasno njegovom mjestu i ulozi:

- da pokreće inicijative, da podnosi zahtjeve i predloge, te zauzima stavove;
- da se mišljenja i predlozi Sindikata razmotre prije donošenja odluka od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- da zaposlenog informiše o pitanjima bitnim za njihov materijalni i socijalni položaj;
- da se Sindikatu uručuju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa na kojima se raspravljaju njegova mišljenja, predlozi i zahtjevi;
- predstavniku Sindikata kod poslodavca prisustvovanje sjednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.
- da Sindikatu omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja 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.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve Sindikata u vezi sa ostvarenjem prava, obaveza i odgovornosti iz rada i po osnovu rada o čemu će, u roku od 30 dana, pisanim putem obavijestiti Sindikat.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti Sindikat radi prisustvovanja svim sastancima organa poslodavca i dostavi mu na uvid akta o kojima se raspravlja.

Predstavnik Sindikata ima pravo učešća u raspravi pred nadležnim organima poslodavca.

Predstavnik Sindikata ima pravo učešća u svim radnim grupama Ministarstva unutrašnjih poslova i Uprave policije kao nezavistan član.

XIV. STAŽ OSIGURANJA SA UVEĆANIM TRAJANJEM

Član 57

Poslodavac i Sindikat će zajedno učestvovati i pregovarati sa nadležnim institucijama u vezi Pravilnika o utvrđivanju radnih mjesta na kojima se staž osiguranja računa u uvećanom trajanju.

Svi policijski službenici (uniformisani i operativni sastav) imaju beneficirani radni staž 12/16 i 12/18 (radna mjesta sa povećanim rizikom, koja mogu da ugroze bezbjednost i koja su opasna po život zaposlenog (rad sa opasnim i štetnim materijama, rad sa eksplozivnim sredstvima) a ostali 12/14.

XV. ŠTRAJK

Član 58

Ako postupak mirenja u kolektivnom sporu ne uspije, Sindikat ima pravo pozvati na štrajk i sprovesti ga sa svrhom zaštite i promocije socijalnih interesa svojih članova u skladu sa pozitivnim zakonskim propisima.

Za organizaciju i sprovođenje štrajka Sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku koja su precizirana Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, Sporazumom o minimumu procesa rada i drugim aktima kojima se definišu ova pravila.

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani u zakonom predviđenom roku.

U pismu u kojem se najavljuje štrajk moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka i dužina trajanja štrajka.

Član 59

Pri organizovanju i preduzimanju štrajka, organizator i učesnici štrajka moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zagaranovanih prava i sloboda drugih, a posebno o bezbjednosti života, zdravlja i sigurnosti ljudi i imovine.

Na prijedlog poslodavca, Sindikat i poslodavac sporazumno uređuju i donose pravila o poslovima koji se ne smiju prekidati za vrijeme štrajka.

Pravila iz stava 1. ovoga člana sadrže odredbe o radnim mjestima i broju zaposlenih koji na njima moraju raditi za vrijeme štrajka, posebno radi spriječavanja ugrožavanja života, lične bezbjednosti ili zdravlja građana.

Član 60

Organizovanje štrajka ili učešće u štrajku u skladu sa odredbama ovoga Ugovora ne predstavlja povredu radne dužnosti, pa zaposleni ne smije biti stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene zbog organizovanja ili učešća u štrajku. Takođe, zaposleni ne smije biti ni na koji način prisiljen da učestvuje u štrajku ako to on ne želi.

XVI. TUMAČENJE I PRAĆENJE PRIMJENE OVOG UGOVORA

Član 61

Ugovorne strane, u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora, imenuju zajednički odbor za tumačenja odredaba i praćenje primjene ovog Ugovora.

Odbor ima sedam članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje tri člana, a sedmi član je pravni stručnjak kojeg imenuje Univerzitet Crne Gore.

Bliži način rada Odbora utvrđuje se poslovnikom o radu.

Odbor po potrebi, a najmanje jednom godišnje informiše potpisnike o primjeni ovog Ugovora.

Članovi Odbora imaju pravo na naknadu u skladu sa posebnom odlukom potpisnika Ugovora.

Tumačenja i mišljenje zajedničkog odbora, u vezi sa primjenom ovog Ugovora, objaviće se na web stranici poslodavca i Sindikata.

Sjedište Odbora je pri Ministarstvu unutrašnjih poslova u Podgorici, Bulevar Svetog Petra Cetinjskog br. 22.

XVII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 62

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ugovor se primjenjuje - stupa na snagu danom potpisa ugovornih strana.

Član 63

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 mora 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 sa odredbama ovoga člana, smatraće se da su ispunjeni uslovi za promjenu odredaba ovog Ugovora o postupku mirenja.

Član 64

Ovaj Ugovor sastavljen je u šest izvornih primjeraka, od kojih svakoj strani pripada po dva primjerka.

ZA SINDIKAT

ZA POSLODAVCA