

Na osnovu člana 184 stav 3 Zakona o radu ("Službeni list CG", br.74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) i člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore", broj 150/22), Sindikat Uprave policije Crne Gore, Sindikat Ministarstva unutrašnjih poslova i Ministarstvo unutrašnjih poslova, zaključuju

Kolektivni ugovor

za zaposlene u Ministarstvu unutrašnjih poslova

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

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 Ministarstvo unutrašnjih poslova (u daljem tekstu: Poslodavac), uređuju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada zaposlenih u Ministarstvu unutrašnjih poslova.

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

Član 2

Radni odnos se zasniva u skladu sa zakonom.

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

Član 3

Prekovremeni rad podrazumijeva rad duži od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran.

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 13 ovog ugovora.

Zaposleni tokom jednog mjeseca može ostvariti najviše 32 časa prekovremenog rada, odnosno 384 časa na godišnjem nivou.

III. PRIPRAVNOST ZA RAD

Član 4

Odluku o uvođenju i obimu pripravnosti donosi neposredni rukovodilac.

Zaposleni 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 dodatak za pripravnost shodno odredbama člana 13 ovog ugovora.

IV. DRUGAČIJE UREĐENJE RADNOG VREMENA

Član 5

Dvokratni rad je rad koji podrazumijeva radno angažovanje zaposlenog sa prekidom, na istim poslovima i istom radnom mjestu, u skladu sa rasporedom radnog vremena. Poslodavac može angažovati zaposlenog na ovaj način samo uz njegov pristanak.

V. ODMOR-PAUZA I ODSUSTVO

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

Dužina trajanja godišnjeg odmora, saglasno zakonu, određuje se prema dužini radnog staža, i to:

- od jedne do tri godine – 20 radnih dana;
- od tri do sedam godina – 21 radni dan;
- od sedam do deset godina – 22 radna dana;
- od deset do 15 godina – 23 radna dana;
- od 15 do 20 godina – 24 radna dana;
- od 20 do 30 godina – 26 radnih dana;
- preko 30 godina – 28 radnih dana.

Pored 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 – pet radnih dana;
 - zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dijete sa smetnjama i teškoćama u razvoju – pet radnih dana;
- 3) prema socijalnim uslovima:
 - samohranom roditelju djeteta do 16 godina života – tri radna dana;
 - roditelju sa dvoje ili više djece do 16 godina života – tri radna dana.

Član 8

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;
- porođaja člana uže porodice - jedan radni dan;
- teže bolesti člana uže porodice - 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;
- njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju - pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva - tri radna dana;
- za dobrovoljno davanje krvi - dva radna dana;
- za dobrovoljno davanje ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji;
- korićenja banjškog liječenja u organizaciji Sindikata - do 10 radnih dana;
- korićenja rekreativnog odmora u organizaciji Sindikata - do 7 radnih dana;
- zaštita od elementarnih nepogoda i otklanjanja posledica u domaćinstvu zaposlenog prouzrokovano elementarnim nepogodama - pet radnih dana;
- za vrijeme stručnog osposobljavanja i ličnog usavršavanja - pet radnih dana;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana;
- učestvovanja u sportskim, kulturnim ili drugim aktivnostima u organizaciji reprezentativnog sindikata - do pet radnih dana.

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

Član 9

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 njege člana uže porodice usled teže bolesti,

- liječenja o sopstvenom trošku,
- učešća u kulturno-umjetničkim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama,
- ličnog obrazovanja i edukacije, izrade magistarskog, master rada, pravosudnog ispita, odnosno doktorskog rada,
- stručnog usavršavanja i osposobljavanja i dokvalifikacije.

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 10

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

- upućivanja na rad u inostranstvo, osim u slučajevima upućivanja u mirovnu misiju, što se reguliše posebnim ugovorom između Ministarstva i policijskog zaposlenika,
- stručnog usavršavanja ili obrazovanja van službe, uz saglasnost poslodavca,
- izbora, odnosno imenovanja na funkciju čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca,
- izbora na profesionalnu funkciju ovlašćenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata,
- izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere u trajanju do šest mjeseci.

VII. ZARADA I DODACI NA ZARADU

Član 11

Zaradu zaposlenih čini:

- osnovna zarada,
- posebni dio zarade,
- uvećanje za minuli rad
- dodatak na osnovnu zaradu i
- varijabilni dio zarade.

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

Član 12

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

- dodatak za pripravnost kod kuće;
- dodatak za rad nedeljom;
- dodatak po osnovu naučnog zvanja i posebnog ispita.

Član 13

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

- za rad noću - 50%,
- za prekovremeni rad - 50%,
- za rad državnim i vjerskim praznikom - 150%,

Dodatak na osnovnu zaradu za vrijeme pripravnosti kod kuće uvećava se 10% od satnice.

Dodatak na osnovnu zaradu za rad nedeljom uvećava se 80%.

Pravo na uvećanje osnovne zarade za rad nedeljom ne pripada zaposlenima raspoređenim na radna mjesta čija priroda posla zahtijeva rad u smjenama.

Dodatak na osnovnu zaradu zaposlenog uvećava se po osnovu:

- naučnog zvanja doktor nauka - 1,20 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu;
- naučnog zvanja magistar nauka/master nauka - 0,80 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, ako je ovo zvanje stečeno nakon završenog jednogodišnjeg postdiplomskog studijskog programa pohanog nakon četvorogodišnjeg osnovnog studijskog programa.

Uvećanje zarade iz stava 4 ovog člana vrši se po jednom osnovu naučnog zvanja.

Član 14

Dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima, propisan aktom Vlade, mijenja se i dopunjava uz prethodno obavljene razgovore sa reprezentativnim sindikatom u dijelu koji se odnosi na zaposlene u Ministarstvu unutrašnjih poslova.

Nakon obavljenih razgovora, reprezentativni sindikat podnosi Poslodavcu prijedlog za izmjenu i/ili dopunu akta iz stava 1 ovog člana.

Poslodavac je dužan Vladi uputiti prijedlog za izmjenu i/ili dopunu akta iz stava 1 ovog člana u roku od 30 dana od dana podnošenja prijedloga reprezentativnog Sindikata.

Član 15

Zaposlenima kod Poslodavca koeficijenti složenosti poslova dodatno se uvećavaju za 10% počev od 01.01.2024.godine.

Poslodavac je dužan Vladi predložiti dodatno uvećanje koeficijenata složenosti poslova za 2024-tu godinu kroz izmjenu Uredbe o grupama poslova i koeficijentima za zarade zaposlenih.

Zavisno od makroekonomskih parametara i limita potrošnje, saglasno Zakonu o budžetu i fiskalnoj odgovornosti, Poslodavac će Vladi predložiti dodatno uvećanje koeficijenta za zaposlene u Ministarstvu unutrašnjih poslova u zavisnosti od složenosti poslova za minimum 10%. za 2025.godinu.

Poslodavac je dužan da predlogom budžeta za zarade zaposlenih za 2024 i 2025.godinu planira sredstva definisana stavom 1 i 3 ovog člana.

Član 16

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

- sindikalnu članarinu;
- kreditna i druga zaduženja zaposlenih, gdje je Sindikat posrednik ili jemac i
- administrativne zabrane i druga zaduženja koja se zaposlenom imaju odbiti od zarade gdje Sindikat posrednik ili jemac.

VIII. OSTALA MATERIJALNA PRAVA ZAPOSLENOG

Član 17

Poslodavac i reprezentativni Sindikati na godišnjem nivou pregovaraju o povoljnim uslovima penzionisanja zaposlenih, upućuju predlog zaključka sa trećim kvartalom fiskalne godine.

Član 18

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% i
- preko 20 godina 1,00%.

Član 19

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme spriječenosti za rad u visini:

- 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom,
- 100% od osnova za naknadu za posebne slučajeve koji su definisani zakonom.

Osim naknade zarade za vrijeme spriječenosti za rad definisane stavom 1 ovog člana, zaposlenom pripada naknada za rad i u slučajevima:

- prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini 85% iznosa zarade i
- usled čekanja na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju i za vrijeme trajanja iste u visinu 70% iznosa zarade.

Član 20

Poslodavac je dužan zaposlenom obezbijediti pomoć u slučaju :

- smrti člana uže porodice - 12 obračunskih vrijednosti koeficijenta,
- nastanka teškog invaliditeta zaposlenog, maloljetne djece ili supružnika zaposlenog - do 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta,
- pokrića troškova liječenja zaposlenog, supružnika ili djeteta, odnosno nabavke medicinskih pomagala i lijekova, prema preporuci nadležnog ljekara specijaliste - do 12 obračunskih vrijednosti koeficijenta,
- pokrića troškova u slučaju otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda - do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Nastanak invaliditeta definisan u stavu 1. tačka 2 ovog člana utvrđuje se dobijanjem pravosnažnog rješenja o invalidnosti koje izdaje nadležna služba.

Pravo na pomoć iz stava 1 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 bračni odnosno vanbračni supružnici, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojioci, staratelji, braća i sestre.

Član 21

U slučaju smrti zaposlenog Poslodavac je dužan članu uže porodice obezbijediti novčanu pomoć u iznosu 20 neto zarada zaposlenog ostvarenih u posljednjem mjesecu.

Član 22

Zaposleni 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 će njegovom supružniku i/ili djeci riješiti stambenu potrebu, ukoliko ona ranije nije rješavana.

Član 23

Zaposlenom pripada pravo na isplatu jubilarnih nagrada za rad kod poslodavca, koje su do sada stekli:

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

Član 24

Poslodavac i reprezentativni 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 reprezentativnog sindikata.

Poslodavac je u obavezi da za rješavanje stambenih potreba zaposlenih, na žiro račun Stambenog fonda reprezentativnog sindikata, uplati novčani iznos od najmanje 300.000e (trista hiljada eura) na godišnjem nivou, o čemu se zaključuje poseban Sporazum.

IX. ZDRAVLJE I BEZBJEDNOST NA RADU

Član 25

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 u saradnji sa nadležnim ministarstvom za poslove zdravlja organizovati sistematske preglede.

Član 26

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 27

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 28

Poslodavac i reprezentativni 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,
- zajedničkim promovisanjem profesionalnih i etičkih vrijednosti.

Zajedničko radno tijelo iz stava 1. ovoga člana biće formirano u periodu 90 dana od dana potpisivanja ovog ugovora.

Član 29

Poslodavac je dužan zaposlenom obezbjediti besplatnu pravnu pomoć u slučaju da se protiv njega od strane nadležnog državnog organa pokrene krivični postupak zbog upotrebe sredstava prinude, u slučajevima kada je u postupku utvrđivanja upotrebe sredstava prinude kod Poslodavca, utvrđeno da nije bilo prekoračenja upotrebe sredstava prinude, odnosno da su sredstva prinude upotrijebljena u granicama zakonom utvrđenih ovlašćenja.

U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenih, Disciplinska komisija je dužna da omogući učešće predstavnika reprezentativnog sindikata.

Sva rješenja o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti zaposlenog, zaposlenom i predstavniku sindikata, dostavljaju se u pisanom obliku, sa poukom o pravnom lijeku.

Član 30

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, zbog imenovanja odnosno postavljenja u državnim organima, organima državne uprave, lokalnim upravama i lokalnim samoupravama i privrednim društvima u većinskom vlasništvu države do isteka mandata, i sa Poslodavcem potpisuju Sporazum o mirovanju prava i obaveza.

Član 31

Poslodavac obezbjeđuje kolektivno osiguranje svih zaposlenih kod nadležne institucije za osiguranje od posledica 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. Uslovi osiguranja se usaglašavaju sa reprezentativnim sindikatom.

XI. ZAŠTITA DOSTOJANSTVA ZAPOSLENOG

Član 32

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 SINDIKATA

Član 33

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu omogući učešće u radnim grupama i tijelima na kojima se raspravlja o radno-socijalnim i ekonomskim pitanjima koji su od značaja za položaj zaposlenih, a naročito pri:

- donošenju, izmjenama i dopunama opštih akata kojima se uređuju prava iz rada i po osnovu rada zaposlenih (zakoni, uredbе, pravilnici i dr.), a posebno Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji;
- 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 i
- promjenama u organizaciji rada koje dovode do reorganizacije službe odnosno pojedinih njenih djelova i raspoređivanje zaposlenika na nova radna mjesta u okviru organizacije.

XII. DJELOVANJE I USLOVI RADA SINDIKATA

Član 34

Ako postoji više registrovanih sindikata kod Poslodavca, pravo na kolektivno pregovaranje i ostala prava i obaveze za rad sindikata definisane ovim Kolektivnim ugovorom, ostvaruju reprezentativni sindikati koji su stekli reprezentativnost u skladu sa važećim Zakonom o reprezentativnosti Sindikata.

Član 35

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.

Reprezentativni sindikati se obavezuju da će svoje djelovanje sprovesti u skladu sa Ustavom, konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonima i ovim Ugovorom.

Član 36

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.

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

Član 37

Poslodavac je dužan da za rad reprezentativnih sindikata obezbijediti uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih:

- slobodu sindikalnog organizovanja i djelovanja bez prethodnog odobrenja;
- odgovarajuću kancelariju u sl. prostorijama i salu za održavanje sastanaka;
- uredno dostavljanje sindikalne pošte;
- administrativno-tehničku pomoć (daktilografske usluge, umnožavanje materijala, slanje poziva, obavještavanje i sl.);
- upotrebu telefona, faksa i drugih tehničkih sredstava komuniciranja u mjeri nužnoj za ostvarivanje funkcije sindikata;
- mogućnost korišćenja i servisiranja službenih vozila,
- isticanje poziva, odluka, rješenja i informacija sa potpisom i pečatom sindikata na oglasnim tablama u službenim prostorijama;
- uručivanje poziva sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa na kojima se raspravlja o mišljenjima, predlozima i zahtjevima reprezentativnih sindikata;
- pravo na pristup medijima;
- pravo na učešće u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima.

Poslodavac će tokom pripreme i izrade propisa kojima reguliše radno-pravni status zaposlenih obezbijediti učešće predstavnika reprezentativnih sindikata.

Član 38

Poslodavac je dužan da obezbijedi obračun i isplatu sindikalne članarine i drugih davanja preko isplatnih lista koju sprovodi nadležna službi za finansijske poslove.

Poslodavac i reprezentativni sindikati zaključuju posebne sporazume kojima se afirmišu sindikalne aktivnosti i saradnju u ostvarenju zajedničkih interesa, rješavanja stambenih i druga pitanja koja mogu biti od značaja za zaposlene i rad sindikata.

Član 39

Predstavnik reprezentativnog sindikata ne može zbog obavljanja sindikalne aktivnosti biti pozvan na odgovornost niti doveden u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene.

Za vrijeme obavljanja dužnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih dužnosti, predstavniku reprezentativnog sindikata ne može, bez saglasnosti tog sindikata, prestati služba odnosno rad, osim po sili zakona, niti se on može premjestiti na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca, odnosno premjestiti na rad izvan mjesta njegovog stanovanja.

Predstavnik reprezentativnog sindikata ne može biti proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, niti mu se može ukinuti radno mjesto iz bilo kojeg razloga, ukoliko postupa u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

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

Predstavnik reprezentativnog sindikata dužan je da poštuje svoje radne obaveze na poslovima za koje je zadužen.

Član 40

Poslodavac se obavezuje da će, u cilju nesmetanog funkcionisanja reprezentativnih sindikata i njihovih 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 o čemu se zaključuje poseban sporazum.

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

- 40 plaćenih časova rada u sindikalnoj organizaciji koja ima više od 201 članova;
- 24 plaćenih časova rada u sindikalnoj organizaciji koja ima od 101 do 200 članova i
- 16 plaćenih časova rada u sindikalnoj organizaciji koja ima do 100 članova.

Sindikalni predstavnik koji je ovlašten od strane reprezentativnog 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 sindikalnog predstavnika, reprezentativni sindikat će obavijestiti neposrednog starješinu organa gdje je ovaj zaposlen.

Predlog za oslobađanje od radnih aktivnosti daje predsjednik reprezentativnog sindikata.

Član 41

Predstavnik reprezentativnog sindikata koji funkciju predsjednika obavlja profesionalno, ima pravo na plaćeno odsustvo radi obavljanja sindikalnih aktivnosti uz naknadu zarade u punom fondu plaćenih časova.

Sindikalni predstavnik iz stava 1 ovog člana sa poslodavcem zaključuje Sporazum o obavljanju sindikalne funkcije u dijelu svojih 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, i ovim Kolektivnim ugovorom.

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

Član 42

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

- učešće na sjednicama kolegijuma;
- prisustvo radnim sastancima na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni položaj i socijalni status zaposlenih uz dostavljanje radnog materijala;
- informisanje o pitanjima bitnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenog;
- pokretanje i predstavljanje inicijativa, zahtjeva i predloga od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih, prije donošenja odluka od značaja za zaposlene;
- odsustvovanje sa rada zbog realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak kako u zemlji tako i u inostranstvu;
- odsustvovanje sa rada sindikalnim predstavnicima koji su izabrani u organe sindikata za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv;
- zastupanje članova sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru sindikata i omogući rad u skladu sa pravilnicima tih udruženja.

Poslodavac je dužan razmotriti prijedloge, inicijative, mišljenja i zahtjeve reprezentativnog sindikata u vezi sa ostvarenjem prava, obaveza i odgovornosti iz rada i po osnovu rada o čemu će pisanim putem informisati sindikat u roku od 30 dana

Predstavnik reprezentativnog sindikata ima pravo učešća u raspravi pred nadležnim organima poslodavca.

Predstavnik reprezentativnog sindikata u radnim grupama i sastancima koje organizuje Poslodavac, prisustvuje kao nezavistan član.

XIV. DJELOVANJE I USLOVI RADA OSTALIH UDRUŽENJA ZAPOSLENIH U MINISTARSTVU UNUTRAŠNJIH POSLOVA

Član 43

Zaposleni se mogu udruživati u cilju profesionalnog osnaživanja, promocije policijskog posla i ostvarivanja saradnje sa drugim organima i organizacijama, u zemlji i inostranstvu, radi ostvarivanja zajedničkih ciljeva.

Poslodavac se obavezuje da će u cilju nesmetanog funkcionisanja udruženja, odnosno asocijacije zaposlenih iz stava 1. ovog člana, od radne obaveze osloboditi određen broj zaposlenih koji su u njemu angažovani, a najviše 3 po udruženju, a koje predlože nadležni organi udruženja o čemu se zaključuje poseban sporazum.

Poslodavac je dužan članu udruženja, odnosno asocijacije iz stava 1. ovog člana, omogućiti izostanak iz službe, odnosno sa rada zbog susreta, organizacije kongresa, konferencija, seminara i sl., kako u zemlji tako u inostranstvu.

XV. STAŽ OSIGURANJA SA UVEĆANIM TRAJANJEM

Član 44

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

XVI. ŠTRAJK

Član 45

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

Štrajk se mora najaviti drugoj ugovornoj strani u zakonom predviđenom roku pisanim aktom u kojem se moraju se naznačiti razlozi za štrajk, mjesto, dan i vrijeme početka štrajka, kao i dužina trajanja štrajka.

Za organizaciju i sprovođenje štrajka reprezentativni sindikat koristi sindikalna pravila o štrajku precizirana Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, Sporazumom o minimumu procesa rada i drugim aktima kojima se štrajk definiše.

Član 46

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

Na prijedlog Poslodavca, sporazumno se 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 47

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 48

Ugovorne strane, u roku od 30 dana od dana potpisivanja ovog Ugovora, imenuju zajednički Odbor za praćenje, tumačenja i primjenu odredbi Ugovora.

Odbor za praćenje, tumačenja i primjenu odredbi ovog Ugovora ima šest članova od kojih svaka ugovorna strana imenuje po tri.

Bliži način rada Odbora za praćenje, tumačenja i primjenu odredbi Ugovora utvrđuje se Pravilnikom o radu Odbora, koji se mora donijeti u roku od 30 dana od dana imenovanja članova Odbora.

Odbor za praćenje, tumačenja i primjenu odredbi Ugovora daje stručna mišljenja i tumačenja u vezi sa odredbama Ugovora.

Odbor za praćenje, tumačenja i primjenu odredbi Ugovora po potrebi, a najmanje jednom u pola godine informiše potpisnike o primjeni Ugovora.

Članovi Odbora za praćenje, tumačenja i primjenu odredbi Ugovora imaju pravo na naknadu u skladu sa posebnom odlukom potpisnika Ugovora, koju isplaćuje Poslodavac.

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

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

XVII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 49

Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 50

Svaka ugovorna strana može predložiti izmjene i dopune ovoga Ugovora, koje dostavljaju drugoj ugovornoj strani i Odboru za praćenje, tumačenja i primjenu Ugovora.

Strana kojoj je podnesen prijedlog za izmjenu i dopunu Ugovora, mora se u roku od 15 dana od dana prijema prijedloga, pisanim putem izjasniti o predloženoj izmjeni ili dopuni.

Ukoliko postoje neslaganja na dostavljeni predlog, mora se pristupiti pregovorima 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 odredbi Ugovora o postupku mirenja.

Član 51

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

Član 52

Ugovor stupa na snagu danom objave na oglasnoj tabli Ministarstva unutrašnjih poslova.

Ugovor se zaključuje dana 21.04.2023.godine.

Vlada Crne Gore
Ministarstvo unutrašnjih poslova
Ministar



Reprezentativni sindikat
Sindikat Uprave policije Crne Gore
Predsjednik



Mladen Šušaković


Reprezentativni sindikat
Sindikat Ministarstva unutrašnjih poslova
Predsjednik



Daniilo Radunović

