

814.

Na osnovu člana 184 stav 2 tačka 1 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21) Samostalni sindikat radnika u pomorskom brodarstvu i transportu Crne Gore i Unija poslodavaca Crne Gore zaključuju

G R A N S K I KOLEKTIVNI UGOVOR ZA POMORSKI SAOBRAĆAJ, LUČKO-PRETOVARNE USLUGE I LUKE NAUTIČKOG TURIZMA

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Granskim kolektivnim ugovorom za pomorski saobraćaj, lučko-pretovarne usluge i luke nautičkog turizma (u daljem tekstu: kolektivni ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak zaključivanja, izmjena i dopuna kolektivnog ugovora, međusobni odnosi potpisnika kolektivnog ugovora, kao i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

Član 2

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u Crnoj Gori koji obavljaju djelatnost pomorskog saobraćaja, lučko-pretovarnih usluga i luke nautičkog turizma.

Izuzetno, odredbe ovog kolektivnog ugovora ne primjenjuju se na pomorce ukrcane na brodovima u međunarodnoj plovidbi.

Pomorcem u smislu stava 2 ovog člana smatra se svako lice koje je zaposleno, uzeto u službu ili koje radi u bilo kojem svojstvu na brodu na koji se primjenjuje Konvencija o radu pomoraca (MLC, 2006, sa izmjenama i dopunama).

Član 3

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim kolektivnim ugovorom primjenjuju se odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

Član 4

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se bliže urediti kolektivnim ugovorom kod poslodavca, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

II. PRAVA ZAPOSLENIH

Član 5

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca u skladu sa zakonom.

Član 6

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

a) po osnovu dužine radnog staža:

Dužina radnog staža	Uvećanje
Od 5 do 15 godina	2 (dva) radna dana
Od 15 do 25 godina	3 (tri) radna dana
25 - 35 godina	4 (četiri) radna dana
Preko 35 godina	5 (pet) radnih dana

b) po osnovu uslova rada, za 2 (dva) radna dana zaposlenom koji radi na poslovima na kojima postoje povećane opasnosti i rizik, u skladu sa aktom o procjeni rizika kod poslodavca.

c) po osnovu zdravstvenog i socijalnog stanja:

Osnov	Uvećanje
licima sa invaliditetom	4 (četiri) radna dana
roditelju deteta koje ima smetnje u razvoju	4 (četiri) radna dana
samohranom roditelju deteta do 15 godina	4 (četiri) radna dana

Dužina godišnjeg odmora zaposlenog utvrđuje se na taj način što se na zakonom utvrđeni minimum dodaje broj dana po kriterijumima utvrđenim u tačkama a), b) i c) iz stava 1 ovog člana, s tim da ukupan godišnji odmor može trajati najduže 30 radnih dana.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi i drugi kriterijumi za utvrđivanje dužine godišnjih odmora zaposlenih.

Član 7

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada, uz naknadu zarade, u toku kalendarske godine najviše do 7 (sedam) radnih dana u sledećim slučajevima:

Osnov	Broj dana
1. zaključenje braka	5 (pet) radnih dana
2. rođenje djeteta	5 (pet) radnih dana
3. njege djeteta koje ima smetnje u razvoju	3 (tri) radna dana
4. smrti člana izvan uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva	2 (dva) radna dana
5. teške bolesti člana uže porodice	7 (sedam) radnih dana
6. zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama	3 (tri) radna dana
7. učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja	3 (tri) radna dana
8. korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora	5 (pet) radnih dana
9. dobrovoljnog davanja krvi	1 (jedan) radni dan
10. dobrovoljnog davanja tkiva i organa	prema ljekar.dok.
11. selidbe	3 (tri) radna dana
12. polaganja stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca	5 (pet) radnih dana
13. prenatalni pregled trudnica	1 (jedan) radni dan mjesečno

Plaćeno odsustvo pod tač. 4, 5, 6, 9, 10 i 13 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama, primjenom stava 1 ovog člana.

III. ZARADE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

Član 8

Bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren.

Član 9

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenata složenosti postignutih ishoda učenja iz člana 11 ovog ugovora.

Član 10

Obračunska vrijednost koeficijenta u smislu ovog kolektivnog ugovora je obračunska vrijednost koeficijenta utvrđena Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 11

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

Nivoi	Koeficijent složenosti do 31.12.2024.	Koeficijent složenosti od 01.01.2025.
Prvi nivo		
a) podnivo 1 - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); - stručna kvalifikacija;	3,50	3.80
b) podnivo 2 (I2): - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija;	3,55	3,95
Drugi nivo - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	3,60	4,0
Treći nivo - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	3,90	4,10
Četvrti nivo		

a) Podnivo 1 - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	4,20	4,60
b) podnivo 2 (IV2): - kvalifikacija majstor (obima 60 kredita CSPK-a); - diploma petog stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;	4,30	5,00
Peti nivo - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	4,50	5,40
Šesti nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija; - diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu (ekvivalentna sa kvalifikacijom referentnog nivoa Okvira kvalifikacija);	4,90	5,80
Sedmi nivo		
a) podnivo 1 - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija; - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 CSPK); - kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja – Specijalista (obima 240 CSPK);	5,50	6,20
b) podnivo 2 - kvalifikacija visokog obrazovanja - Magistar (obima 180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija; - kvalifikacija visokog obrazovanja Magistar nauka (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);	5,90	6,50
Osmi nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja - Doktor nauka (obima 300+180 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja Doktor nauka (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - stručna kvalifikacija.	7,50	7,50

Član 12

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom poslodavca u slučaju da nema kolektivnog ugovora kod poslodavca utvrđuju se koeficijenti složenosti za radna mjesta na osnovu potrebnog nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije, složenosti poslova, uslova rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornosti za posao i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili opštim aktom poslodavca u slučaju da nema kolektivnog ugovora kod poslodavca, obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova mogu biti utvrđeni u drugom iznosu od iznosa utvrđenim ovim kolektivnim ugovorom, s tim što osnovna zarada zaposlenog po grupi poslova utvrđena na taj način ne može biti niža od zarade dobijene kao proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, obračunska vrijednost koeficijenta ne može biti manja od obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 13

Ukoliko su nivoi osnovnih zarada zaposlenih sa različitim koeficijentima složenosti poslova, uključujući i posebni dio zarade, manji ili jednaki iznosu minimalne zarade, može se utvrditi dodatak na zaradu za pojedina radna mjesta kako bi se ispoštovala gradacija zarada, saglasno nivou složenosti poslova.

Radna mjesta i iznos dodatka iz stava 1 ovog člana bliže se određuju aktom poslodavca ili sporazumom između poslodavca i reprezentativnog sindikata kod poslodavca.

Član 14

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana) 40%
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika 150%
- za prekovremeni rad 40%.

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

Član 15

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

- do 10 godina 0,5%
- od 10 - 20 godina 0,75%
- preko 20 godina 1,00%.

Član 16

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje 5 minimalnih neto zarada u Crnoj Gori.

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

Član 17

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca može se urediti pitanje zimmice.

Član 18

Povodom radnog jubileja poslodavca i zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada zaposlenog, zaposlenom se mogu dodjeljivati nagrade.

Radnim jubilejom zaposlenog smatra se njegov rad kod istog poslodavca u trajanju od 10, 20, 30 i 40 godina.

Odluku o vrsti i visini nagrade zaposlenom za posebno angažovanje i rezultate rada donosi poslodavac, vodeći računa da iznos nagrade bude srazmjernan vremenu provedenom na radu.

Član 19

Za slučaj smrti zaposlenog, njegovoj užoj porodici poslodavac obezbjeđuje pomoć u neto iznosu od najmanje 1.200 eura.

Za slučaj smrti člana uže porodice zaposlenog, poslodavac ovom zaposlenom obezbjeđuje pomoć u neto iznosu od najmanje 1.000 eura.

Član 20

Zaposlenom obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u neto iznosu od 100 do 1.000 eura;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže njegove porodice u neto iznosu od 100 do 1.000 eura.

Ostvarenje prava iz stava 1 ovog člana bliže se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca u slučaju da nema kolektivnog ugovora kod poslodavca.

Pravo iz stava 1 ovog člana zaposleni može koristiti jednom u toku kalendarske godine, ukoliko kolektivnim ugovorom nije drugačije uređeno.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom kod poslodavca u slučaju da nema kolektivnog ugovora kod poslodavca, može se utvrditi veći iznos pomoći od iznosa utvrđenih u stavu 1 ovog člana, kao i drugi osnovi pomoći.

Član 21

Članom uže porodice u smislu čl. 19 i 20 ovog kolektivnog ugovora smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojilac i staratelj.

Član 22

Poslodavac će zaposlenom za svako novorođeno dijete isplatiti naknadu u neto iznosu od najmanje 300 eura.

Član 23

Pravo na naknadu troškova prevoza prilikom dolaska i odlaska sa posla ima zaposleni od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Visina naknade troškova prevoza određuje se u neto iznosu 20 eura mjesečno za sve zaposlene, osim za zaposlene čije je mjesto stanovanja udaljeno preko 5 (pet) kilometara u jednom pravcu, kada istima pripada naknada u visini mjesečne karte međugradskog, gradskog i prigradskog javnog saobraćaja.

U slučajevima kada zaposleni nema mogućnosti prevoza javnim saobraćajem, poslodavac je dužan isplatiti naknadu troškova prevoza vodeći računa o približno udaljenim relacijama za koje je moguće utvrditi cijenu mjesečne karte za sredstva javnog prevoza.

Član 24

Zarada i naknada zarade isplaćuju se zaposlenom, u novcu, na tekući račun zaposlenog, najkasnije do petnaestog u mjesecu za prethodni mjesec, ukoliko nije drugačije predviđeno kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

IV. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 25

Postupak za utvrđivanje odgovornosti za povredu radnih obaveza zaposlenih sprovodi se u skladu sa zakonom.

Član 26

Lakše povrede radne obaveze su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- 3) neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- 4) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
- 5) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 27

Teže povrede radne obaveze su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja;
- 4) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 5) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 6) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca; i
- 7) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

V. ZAŠTITA NA RADU

Član 28

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom.

VI. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 29

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbeđeno nijedno od prava utvrđenih zakonom, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje 65% njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 65% mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca može se utvrditi veća visina otpremnine od visine otpremnine utvrđene u st. 1 ovog člana. Poslodavac u smislu ovog člana je poslodavac kod kojeg zaposleni ostvaruje pravo na otpremninu.

VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 30

Poslodavac je dužan sindikatu omogućiti sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sastanaka;
- tehničke i administrativne usluge;
- kancelarijski prostor, telefon i druge tehničke uslove za rad.

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

Medusobna prava i obaveze sindikata i poslodavca bliže se uređuju kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 31

Poslodavac, uz isplatu mjesečnih zarada zaposlenima, uplaćuje sredstva na odgovarajuće račune reprezentativnih sindikalnih organizacija na nivou poslodavca u iznosu od 0,3 % na obračunate bruto zarade zaposlenih - članova tih sindikata, na ime finansiranja sindikalnih aktivnosti, što se može bliže definisati kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Izuzetno, ukoliko je privredno društvo u prethodnoj poslovnoj godini ostvarilo negativan poslovni rezultat, poslodavac uplaćuje 0,1 % po osnovu iz stava 1 ovog člana.

Član 32

Ukoliko je privredno društvo u prethodnoj poslovnoj godini ostvarilo negativan poslovni rezultat, poslodavac neće biti u obavezi da primenjuje čl. 16, 20, 29.

VIII. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 33

Ovaj kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica organa subjekata potpisnika.

Član 34

Sprovođenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog kolektivnog ugovora daje Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje Granskog kolektivnog ugovora (u daljem tekstu Odbor).

Odbor se formira na paritetnoj osnovi, od po dva predstavnika svake ugovorne strane.
Odbor donosi Poslovnik o svom radu.
Odbor će se formirati u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog kolektivnog ugovora
Odbor će, prema potrebi, a najmanje jednom godišnje, obavijestiti potpisnike o primjeni ovog sporazuma.

IX. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 35

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.
Ovaj kolektivni ugovor, u cjelini ili delimično, može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom, datim u pisanoj formi.
U slučaju otkaza, ovaj kolektivni ugovor se primjenjuje šest mjeseci od dana objavljivanja odluke o otkazu u "Službenom listu Crne Gore", s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana od dana podnošenja otkaza.

Član 36

Svaka od strana potpisnika može zahtijevati izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora-
Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen.

Član 37

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasice se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.
Poslodavac će svoje opšte akte uskladiti sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 6 mjeseci od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 38

Odredbe člana 6 i člana 7 ovog kolektivnog ugovora primjenjivaće se od 1. januara 2025.godine

Član 39

Ovaj kolektivni ugovor objaviće se u "Službenom listu Crne Gore".

Član 40

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 4. 06. 2024. godine.

Broj: 42/24
Bar, 04. 06. 2024. godine

**Samostalni sindikat radnika u pomorskom
brodarstvu i transportu Crne Gore**
Predsjednik,
mr **Agim Mila**, s.r.

Broj: 475/24
Podgorica, 04. 06. 2024. godine

Unija poslodavaca Crne Gore
Predsjednik,
Slobodan Mikavica, s.r.