2198.

Na osnovu člana 184 stav 2 tačka 3 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21, 145/21, 77/24, 86/24 i 122/25), Samostalni sindikat zdravstva Crne Gore, Sindikat zaposlenih u zdravstvu Crne Gore i Vlada Crne Gore zaključuju

GRANSKI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZDRAVSTVENU DJELATNOST

("Službeni list Crne Gore", br. 162/25 od 31.12.2025)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor), Samostalni sindikat zdravstva Crne Gore i Sindikat zaposlenih u zdravstvu Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada), uređuju, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru (u daljem tekstu: Zakon), i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih, prava i obaveze poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u ustanovama koje obavljaju zdravstvenu djelatnost u javnom sektoru.

Član 2

Ovaj ugovor se neposredno primjenjuje.

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

II PRAVA ZAPOSLENIH

a) Stručno usavršavanje

Član 3

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi stručno usavršavanje prema planu i programu stručnog usavršavanja zdravstvenih radnika, u skladu sa zakonom.

Stručno usavršavanje je pravo i obaveza zaposlenog u skladu sa zakonom.

b) Smjenski rad, dežurstvo i pripravnost

Član 4

Zdravstvena ustanova, zavisno od oblika zdravstvene zaštite koju pruža, organizuje i uvodi smjenski rad, preraspodjelu radnog vremena, dežurstvo i pripravnost saglasno Zakonu i drugim propisima.

Privpravnost u smislu stava 1 ovog člana može trajati najduže 15 dana u mjesecu.

c) Odmori

Član 5

Pored Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom utvrđene dužine trajanja, godišnji odmor zaposlenom se uvećava:

1. Po osnovu stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta:
   - za VII i viši stepen stručne spreme 5 radnih dana;
   - za V i VI stepen stručne spreme 4 radna dana;
   - za III i IV stepen stručne spreme 3 radna dana;
   - za ostale 2 radna dana.
2. Po osnovu doprinosa u radu:
   - za izuzetne doprinose u radu 3 radna dana;
   - za rezultate rada iznad prosjeka 2 radna dana;

- za prosječne rezultate rada 1 radni dan.

3. Po osnovu uslova rada na poslovima:

- izloženim jonizirajućim zračenjima i u psihijatrijskim bolnicama 12 radnih dana;
- hitne medicinske pomoći i u urgentnim centrima (ljekari, medicinski tehničari i vozači) radna mjesta u neonatologiji, 10 radnih dana;
- patologije i sudske medicine (doktori medicine i medicinski i drugi tehničari, toksikolozi) zaposleni na klinikama za onkologiju i radioterapiju, u operacionim i porođajnim salama (doktori medicine, babice, anestetičari i instrumentari), u intezivnoj njezi (doktori medicine i medicinski tehničari), hemodijalize, na odjeljenjima sa zaraznim bolestima, 8 radnih dana;
- u patronažnoj službi i kućnom liječenju 5 radnih dana;
- u laboratorijama, rad sa infektivnim, toksičnim i kancerogenim materijalom, uzorcima za hemodijalizu 3 radna dana;
- u kotlarnicama i perionicama i centralnoj sterilizaciji 5 radnih dana.

4. Po osnovu socijalnih uslova:

- majci, odnosno ocu sa djetetom do 7 godina starosti 1 radni dan;
- majci, odnosno ocu sa 2 ili više djece starosti do 7 godina 3 radna dana.

5. Po osnovu zdravstvenog stanja:

- zaposlenom licu s invaliditetom, 5 radnih dana;
- zaposlenom roditelju djeteta sa smetnjama u razvoju i djeteta sa invaliditetom 7 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora po svim osnovama ne može trajati duže od 32 radna dana.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, dužina godišnjeg odmora zaposlenima koji rade na radnim mjestima iz stava 1 tačka 3 ovog člana i zaposlenima kojima se dužina trajanja godišnjeg odmora uvećava po osnovu zdravstvenog stanja iz stava 1 tačka 5 ovog člana može trajati najduže 40 radnih dana.

d) Odsustvovanja sa rada

Član 6

Zaposleni ima pravo, pored slučajeva propisanih Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, na plaćeno odsustvo, po podnijetom zahtjevu i u slučajevima:

- njege djeteta sa smetnjama u razvoju i djeteta sa invaliditetom 3 radna dana;
- usvajanja djeteta 5 radnih dana;
- selidbe 3 radna dana;
- učestvovanja na sindikalnim i drugim društvenim susretima, u organizaciji Sindikata 2 radna dana,
- upućivanja na preventivno-rekreativne odmore u organizaciji Sindikata - 5 radnih dana,

Pojedinačnim aktom poslodavca utvrđuje se dužina korišćenja odsustva u slučajevima iz stava 1 ovog člana, s tim da se plaćeno odsustvo može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Zaposleni podnosi dokaz o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

Član 7

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u slučajevima predviđenim Opštim kolektivnim ugovorom.

Na neplaćeno odsustvo primjenjuju se odredbe člana 6 st. 2 i 3 ovog ugovora.

III ZARADE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

e) Zarade

Član 8

Zarada zaposlenih se sastoji od osnovne zarade, posebnog dijela zarade, dodatka na osnovnu zaradu i uvećanja zarade po osnovu rezultata rada i naknade zarade u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 9

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta predviđenog za grupe i podgrupe u koje je raspoređeno njegovo zvanje sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada.

Posebni dio zarade obuhvata naknade troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta koji u bruto iznosu utvrdi Vlada, najkasnije do decembra tekuće godine, za narednu fiskalnu godinu.

Član 10

Ovim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova, i to:

NAPOMENA IZDAVAČA:

Priloge koji su sastavni dio ovog propisa možete pogledati ovdje.

Poslove koji nijesu sadržani u stavu 1 ovog člana, na zahtjev poslodavca, razvrstaće u određenu grupu, Odbor iz člana 52 ovog ugovora.

Član 11

Dodaci na osnovnu zaradu, utvrđeni propisom kojim se uređuju dodaci na osnovnu zaradu za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima u oblasti zdravstva su:

1) Rukovodilac odsijeka 70% obračunske vrijednosti koeficijenta;
2) Rukovodilac odjeljenja 90% obračunske vrijednosti koeficijenta;
3) Rukovodilac službe 130% obračunske vrijednosti koeficijenta;
4) Rukovodilac klinike 150% obračunske vrijednosti koeficijenta;
5) Upravnik apoteke 130% obračunske vrijednosti koeficijenta;
6) Rukovodioci odjeljenja u administrativno tehničkoj službi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta;
7) Rukovodioci nemedicinskih službi u domovima zdravlja i bolnicama 90% obračunske vrijednosti koeficijenta;
8) Rukovodioci sektora u administraciji 90% obračunske vrijednosti koeficijenta;
9) Pomoćnici direktora domova zdravlja, opštih bolnica, specijalnih bolnica, apotekarskih ustanova, Instituta za javno zdravlje, Zavoda za transfuziju krvi, sekretari JZU i šefovi računovodstva sa VSS 170% obračunske vrijednosti koeficijenta;
10) Pomoćnici direktora KC CG, direktor Centra za nauku 210% obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 12

Zarade zaposlenih u zdravstvenim ustanovama uvećavaju se po osnovu:

1) naučnog zvanja:
   - magistar/master medicinskih i drugih nauka, u iznosu od 60% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu;
   - doktor medicinskih i drugih nauka, u iznosu od 120% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu;
2) zvanja primarijus, u iznosu od 40% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu;
3) mentorstva, u iznosu od 150% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu.

Uvećanje zarade iz stava 1 tač. 1 i 2 ovog člana vrši se samo po jednom osnovu.

Član 13

Zaposleni koji u toku mjeseca postigne izuzetne rezultate u radu ima pravo na uvećanje zarade do 15% osnovne zarade ostvarene u tom mjesecu, na osnovu mjerila i normativa za vrednovanje rezultata rada, koje utvrđuje poslodavac.

Član 14

Poslodavac je dužan da zaposlenog unaprijed upozna sa mjerilima i normativima za vrednovanje rezultata rada.

Uvećanje zarade

Član 15

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času, i to:

- 80% za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog i vjerskog praznika i
- 60% za prekovremeni rad.

Član 16

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za vrijeme dežurstva, i to:

- za 24 časa (od 7 časova ujutro do 7 časova narednog dana) 15% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, uvećane koeficijentom zaposlenog koji je utvrđen članom 10 ovog ugovora;
- za 16 časova (od 15 časova do 7 časova narednog dana) 10% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, uvećane koeficijentom zaposlenog koji je utvrđen članom 10 ovog ugovora.

Pored prava iz stava 1 ovog člana, zaposleni po osnovu dežurstva ima pravo da koristi slobodan dan.

Odsustvo iz stava 2 ovog člana zaposleni može koristiti isključivo prvog narednog radnog dana, nakon završetka dežurstva.

Član 17

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

Uvećanjem zarade za vrijeme dežurstva zaposleni nema pravo na uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada, rada noću i pripravnosti.

Član 18

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

- do 10 godina 0,50%;
- od 10 - 20 godina 0,75%;
- preko 20 godina 1,00%.

Naknade zarada

Član 19

Naknada zarada u visini 100% iznosa zarade za period odsustvovanja sa rada isplaćuje se u slučajevima utvrđenim Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 20

Za vrijeme pritvora zaposlenom se isplaćuje naknada zarade na način i u visini utvrđenoj posebnim propisima.

Poslodavac isplaćuje zaposlenom naknadu zarade i u sljedećim slučajevima:

- 80% iznosa zarade za prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- 70% iznosa zarade usljed čekanja na raspoređivanja na druge poslove;
- 70% iznosa zarade usljed čekanja na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju i za vrijeme trajanja iste;
- 90% od osnova za obračun naknade zarade utvrdjenu zakonom za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje), osim za slučajeve predvidjene zakonom u kojima se osnov za nakandu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad isplaćuje u visini od 100%.

Druga primanja

Član 22

Poslodavac isplaćuje zaposlenom jubilarnu nagradu povodom neprekidnog rada u sistemu zdravstva, u iznosu:

- za 10 godina 1,2 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina 2,4 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina 3,6 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina 4,8 obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 23

Poslodavac može zaposlenom obezbijediti zimnicu u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta, o čemu poslodavac i Sindikat zaključuju poseban Sporazum.

Član 24

Prava iz člana 23 mogu se ostvariti ako su obezbijeđena finansijska sredstva.

Potvrdu o obezbjeđenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana izdaje Ministarstvo finansija.

Član 25

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

- smrti zaposlenog, u iznosu od najmanje tri minimalne neto zarade propisane za zaposlene na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja,
- smrti člana uže porodice, u iznosu od najmanje dvije minimalne neto zarade propisane za zaposlene na radnim mjestima sa VI i višim nivoom kvalifikacije obrazovanja

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Član 26

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici poslodavac isplaćuje jednokratnu pomoć u slučaju duže ili teže bolesti, nabavke ljekova, liječenja i zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta,

Strane potpisnice posebnom odlukom utvrđuju kriterijume za isplatu jednokratne pomoći iz stava 1 ovog člana.

IV OBRAČUN ZARADE I NAKNADE ZARADE

Član 27

Obračun i isplata zarada i naknada zarada vrši se jednom mjesečno i to, po pravilu, do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Potpisnici ovog ugovora su saglasni da odstupanja od isplata iz stava 1 ovog člana, može biti samo ako nastupe opravdani razlozi u koje spadaju finansijske teškoće u popunjavanju izvora finansiranja, odnosno teškoće u naplati pruženih usluga.

Za slučaj odstupanja od rokova isplate zarada iz stava 2 ovog člana, potpisnici ovog ugovora će zaključiti poseban sporazum, kojim će urediti pitanja konkretnih isplata po tom osnovu.

V PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG

Član 28

Utvrđivanje prestanka potrebe za radom zaposlenih (u daljem tekstu: višak zaposlenih), pokreće se ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Član 29

Postupak utvrđivanja viška zaposlenih sprovodi komisija od pet članova koju imenuje direktor, odnosno izvršni direktor, od kojih su dva člana predstavnici reprezentativnog sindikata.

Član 30

Poslodavac, prilikom utvrđivanja viška zaposlenih, ocjenjuje rezultate rada zaposlenih, ostvarene za period od tri prethodne godine, po osnovu:

1. kvaliteta obavljenog posla,
2. doprinosa u radu.

1) Kvalitet obavljenog posla

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, uzimajući u obzir stručno, kvalitetno i blagovremeno izvršavanje radnih zadataka, samostalnost i kreativnost u radu, stepen korišćenja radnog vremena, radne discipline, odnosno odnosa zaposlenog prema radu, i to:

- za natprosječne rezultate - 35 bodova;
- za prosječne rezultate - 20 bodova;
- za minimalne rezultate - 5 bodova.

2) Doprinos u radu zaposlenog

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, godina radnog iskustva, ostvarivanja plana rada, ocjene rezultata rada zaposlenog od neposrednog rukovodioca.

Doprinos iz stava 1 ovog člana vrednuje se na sljedeći način:

- za izuzetan doprinos - 30 bodova,
- za prosječan doprinos - 20 bodova,
- za minimalan doprinos - 10 bodova.

Godine radnog iskustva se vrednuju:

- za svaku godinu radnog iskustva - 1 bod,
- za svaku godinu radnog iskustva kod istog poslodavca - dodatnih 0,5 bodova.

Član 31

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim ugovorom, utvrđuje se rang lista zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Član 32

Rang listu utvrđuje poslodavac, u skladu sa kriterijumima iz ovog ugovora i ističe je na oglasnoj tabli ustanove.

Poslodavac rješenjem utvrđuje zaposlene koji su višak na osnovu sačinjene rang liste.

VI POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 33

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Smatra se da postoji krivica zaposlenog ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povreda radne obaveze nečinjenjem nastupa kada zaposleni ne izvrši radnju koju je dužan da izvrši.

Član 34

Lakše povrede radnih obaveza su:

1. nepoštovanje radnog vremena,
2. neopravdani propust zaposlenog da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca,
3. neopravdano izostajanje sa posla - jedan radni dan,
4. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka,
5. davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa,
6. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
7. izazivanje nereda kod poslodavca.

Za lakše povrede radnih obaveza može se izreći opomena i novčana kazna.

Novčana kazna se može izreći u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

Član 35

Teže povrede radnih obaveza su:

1. nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;
2. odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;
3. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
4. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
5. učestvovanje u tuči kod poslodavca;
6. neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;

7. dolazak na posao u napitom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
8. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
9. neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od najmanje tri mjeseca;
10. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanja bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
11. obavljanje dopunskog rada bez odobrenja direktora zdravstvene ustanove gdje je zaposlen i odobrenja ministra zdravlja.
12. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
13. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing).

Član 36

Pokretanje i vođenje disciplinskog postupka za povrede radnih obaveza, sprovodi se u skladu sa Zakonom o radu i Opštim kolektivnim ugovorom.

VII RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 37

Postupak rješavanja individualnih radnih sporova, koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenih iz rada i po osnovu rada kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i prava na štrajk sprovode se u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

VIII ZAŠTITA NA RADU

Član 38

Poslodavac obezbjeđuje i sprovodi propisane mjere zaštite ne radu saglasno Zakonu i svom opštem aktu.

Zaposleni u toku rada primjenjuje propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac donosi akt o procjeni rizika za sva radna mjesta i utvrđuje načine i mjere za otklanjanje istih.

Poslodavac informiše zaposlenog u vezi sa zaštitom na radu:

- isticanjem na oglasnim tablama i/ili neposrednom dostavom zaposlenima obavještenja, biltena, uputstava i drugih pismena o pojedinim pitanjima zaštite na radu;
- organizovanjem predavanja stručnih lica;
- prezentacijama praktičnih načina upotrebe pojedinih sredstava zaštite na radu i sl.

Član 39

Ugovorne strane će predložiti izmjene akta o beneficiranom radnom stažu koji bi se odnosio i na zaposljene u JZU zdravstvene djelatnosti sa svim svojim specifičnostima, rizicima i složenosti posla, (za 12 mjeseci-15 mjeseci) i to za zaposlene u Specijalnoj bolnici Dobrota i Urgentnim centrima.

IX USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 40

Zaposlenom se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja, bez prethodnog odobrenja.

Predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i 6 mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto, kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Poslodavac ne može stavljati u nepovoljniji ili povoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije i predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Član 41

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

Ako postoji više registrovanih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje reprezentativna sindikalna organizacija.

Član 42

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

Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada reprezentativnih sindikalnih predstavnika urediće se posebnim aktom između ugovornih strana ovog Ugovora.

Član 43

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 prisutvovanja 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.
- da iz sopstvenih sredstava isplati naknadu u iznosu od 1,20 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u neto iznosu, predsjednicima reprezentativnih sindikata.

Član 44

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu, bez naknade, sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sjednica (po pravilu odvojen od mjesta rada ili zajedničke prostorije kod poslodavca);
- tehničko-administrativne usluge preko svojih stručnih službi u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- upotrebu telefona, faksa i drugih tehničkih sredstava komuniciranja u mjeri nužnoj za ostvarivanje funkcije sindikata;
- umnožavanje i kopiranje pisanih materijala Sindikata;
- daktilografske usluge;
- korišćenje, po potrebi i u razumnoj mogućnosti službenog vozila poslodavca;
- pristup radnim mjestima u svrhu omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi zaštite prava zaposlenih;
- prijem na razgovor predstavnika Sindikata ili od ovog ovlašćenog lica, najkasnije 3 dana po podnijetom zahtjevu;
- obezbjeđenje pisanog odgovora u primjerenom roku po zahtjevu i inicijativi Sindikata;
- potreban broj plaćenih sati Sindikatu za vršenje njegove funkcije, saglasno posebnom sporazumu sindikata i ustanove.

Član 45

Poslodavac ima obavezu da Sindikat obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- planu rada zdravstvene ustanove;
- godišnjem izvještaju o izvršenom planu rada po ugovoru i izvan ugovora;
- strukturi ostvarenih prihoda i troškova;
- podacima o prosječnoj zaradi, isplaćenim zaradama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;
- broju novoprimljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu;
- mjesečnim izvještajima o bezbjednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
- drugim pitanjima, u skladu sa postignutim dogovorom.

Član 46

Sindikalni predstavnik dostavlja poslodavcu u zdravstvenoj ustanovi, spisak sa imenima članova Sindikata.

Član 47

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikalne organizacije od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući račun sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član, u skladu sa odlukom te organizacije.

Član 48

Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,5% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u fiunkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Član 49

Poslodavac se obavezuje da u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih u zdravstvu na žiro račun posebnog fonda Sindikata uplaćuje iznos koji će ugovorne strane urediti posebnim sporazumom.

X KOLEKTIVNO OSIGURANJE

Član 50

Poslodavac obezbjeđuje kolektivno osiguranje svih zaposlenih kod nadležne organizacije za osiguranje u Crnoj Gori, od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgode) i rizika smrti usljed bolesti (prirodna smrt).

XI ZAKLJUČIVANJE I SPROVODJENJE UGOVORA

Član 51

Ovaj ugovor se smatra zaključen kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

Član 52

Ugovorne strane obrazuju Odbor za sprovođenje, praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora (u daljem tekstu: Odbor) na paritetnoj osnovi, po jednog predstavnika svake ugovorne strane.

Članovima Odbora pripada naknada koja se utvrđuje u skladu sa posebnom odlukom potpisnika ovog Ugovora.

Odbor donosi odluke i daje tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog ugovora.

Odluke Odbora su obavezujuće za ugovorne strane.

Način rada i odlučivanje Odbora uredjuje se Poslovnikom o radu Odbora.

XII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 53

Ovaj ugovor se zaključuje na neodredjeno vrijeme.

Ovaj Ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom, datim u pisanoj formi, sa obrazloženjem.

Otkaz ugovora iz stava 2 ovog člana jedna ugovorna strana dostavlja drugoj ugovornoj strani, sa otkaznim rokom od 3 mjeseca od dana dostavljanja.

Ugovorna strana koja otkazuje Ugovor, u cjelosti ili njegovom dijelu, dužna je da predloži i dostavi novi ugovor ili dio koji otkazuje.

Ugovorne strane su dužne da pristupe pregovaranju u vezi novog predloga ugovora radi zaključivanja najkasnije u roku od 2 mjeseca od dana njegovog dostavljanja.

U slučaju otkaza Ugovora, isti se primjenjuje sve dok se ne zaključi novi kolektivni ugovor.

U slučaju da nije postignut dogovor u smislu stava 5 ovog člana, ugovorne strane su saglasne da rješenje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješenje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

Član 54

Potpisnici ovog ugovora sarađivaće u postupku utvrđivanja viška zaposlenih, a u skladu sa radnim pravom i drugim propisima koji regulišu ovu oblast (konvencije MOR-a i direktive EU).

Član 55

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen.

Član 56

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za zdravstvenu djelatnost ("Službeni list CG", br. 30/16, 9/20, 142/21 i 130/22).

Član 57

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

Ovaj ugovor zaključen je 30.12. 2025. godine.

Broj: 4-040/25-6136/5
Podgorica, 30.12.2025. godine
Vlada Crne Gore
Ministarstvo zdravlja
Ministar,
dr Vojislav Šimun, s.r.
Samostalni sindikat zdravstva Crne Gore
Predsjednik,
dr Mihailo Babović, s.r.
Sindikat zaposlenih u zdravstvu Crne Gore
Predsjednik,
Nebojiša Radonjić, s.r.