1342.

Na osnovu čl. 147 st.1, čl. 149 st.2 i čl. 150 st. 2 tč. 1 Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 49/08...31/14), predsjednik Sindikata hemijske, farmaceutske i tekstilne industrije Crne Gore i predsjednik Unije poslodavaca Crne Gore zaključuju

GRANSKI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA HEMIJSKU, FARMACEUTSKU I TEKSTILNU INDUSTRIJU

("Službeni list Crne Gore", br. 055/14 od 23.12.2014)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Granskim kolektivnim ugovorom za hemijsku, farmaceutsku i tekstilnu industriju (u daljem tekstu: kolektivni ugovor) utvrđuju se elementi za osnovnu zaradu, naknadu zarade, postupak izmjena i dopuna, međusobni odnosi učesnika 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 u hemijskoj, farmaceutskoj i tekstilnoj industriji.

Član 3

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se razraditi u kolektivnom ugovoru kod poslodavca, opštem aktu i ugovoru o radu.

II PRAVA ZAPOSLENIH

Član 4

Pored kriterijuma iz Opšteg kolektivnog ugovora godišnji odmor se može uvećati i:

- prema uslovima rada (rad na beneficiranim poslovima) - 2 radna dana

Godišnji odmor saglasno stavu 1 ovog člana uvećava se na osnovu podataka o radu zaposlenog na benificiranim poslovima, o čemu odlučuje poslodavac.

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 5

Na obračunsku vrijednost koeficijenta i startni dio zarade primjenju se odredbe Opšteg kolektivnog ugovora, važeće na dan isplate.

Član 6

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se grupe poslova sa koeficijentima složenosti za utvrđivanje osnovne zarade i to:

Nivoi	Koef.
Prvi nivo a) podnivo 1 - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	1,30
b) podnivo dva (I2): - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	1,60
Drugi nivo	

- kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	1,90
Treći nivo - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	2,30
Četvrti nivo a) Podnivo 1 - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	2,60
b) podnivo dva (IV2): - kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a). - diploma petog stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;	2,90
Peti nivo - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	3,10
Šesti nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a. - diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu sa VI nivoom kvalifikacija u pogledu stečenih znanja, vještina i kompetencija za obavljanje poslova; - stepen visokog obrazovanja Bečelor (180 CSPK) sa VI nivoom kvalifikacija;	3,40
Sedmi nivo a) podnivo jedan - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a. - stepen visokog obrazovanja Bečelor (240 CSPK) sa VII1 podnivoom kvalifikacija; - diploma sedmog stepena stručne spreme sa VII 1 podnivoom kvalifikacija; - stepen visokog obrazovanja Specijalista (240 CSPK) sa VII1 podnivoom kvalifikacija;	3,70
b) podnivo dva - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a. - diploma magistra nauka sa VII2 podnivoom kvalifikacija.	4,00
Osmi nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	4,50

Član 7

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno aktom poslodavca razrađuju se koeficijenti složenosti iz člana 6 ovog kolektivnog ugovora.

Član 8

Elementi za utvrđivanje koeficijenta radnog mjesta su: potrebna stručna sprema, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i drugi elementi bitni za vrednovanje određenog posla.

Član 9

Radni učinak zaposlenog iskazuje se u odnosu na postavljene normative - standarde rada, odnosno planove ili programe rada.

Zaposleni mora biti unaprijed upoznat za normativima - standardima rada, odnosno planovima i programima rada, kriterijumima za utvrđivanje radnog učinka i stimulativnog dijela zarade koji mu po tom osnovu pripada.

Ako nisu utvrđeni normativi - standardi rada, odnosno planovi i programi rada smatra se da je zaposleni za puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme izjednačeno sa punim radnim vremenom ostvario prosječni radni učinak.

Član 10

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora su saglasni da zaposlenim čiji je rad od posebnog značaja za poslodavca, poslodavac sam utvrđuje zarade, shodno obavezama i ovlašćenjima iz posebnog ugovora zaključenog sa nadležnim organom poslodavca.

Član 11

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa važećim normativima - standardima, planovima ili programima, poslodavac može uvećati, zaradu zaposlenog na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou, uz potrebnu dokumentaciju.

Način i postupak uvećanja zarade po osnovu iz stava 1. ovog člana, detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno aktom poslodavca.

Član 12

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 70% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

Naknada iz stava 1 ovog člana može se isplaćivati najduže šest mjeseci u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori.

IV DRUGA PRIMANJA

Član 13

Poslodavac može zaposlenom isplatiti zimnicu, u visini i na način utvrđen kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili aktom poslodavca.

Član 14

Poslodavac isplaćuje zaposlenim otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini ne manje od dvije prosječne neto zarade u Crnoj Gori, u godini koja prethodi isplati otpremnina.

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 15

Zaposlenom se može isplatiti jubilarna nagrada za rad kod istog poslodavca, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca.

Član 16

Za slučaj smrti zaposlenog, njegovoj užoj porodici poslodavac obezbjeđuje pomoć do iznosa oslobođenog poreza na dohodak fizičkih lica, saglasno zakonu.

Za slučaj smrti člana uže porodice zaposlenog, poslodavac ovom zaposlenom obezbjeđuje pomoć do iznosa oslobođenog poreza na dohodak fizičkih lica, saglasno zakonu.

Pod članom uže porodice smatra se krug lica utvrđen Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 17

Zaposlenom se obezbjeđuje pomoć u slučajevima:

- duže ili teže bolesti, te zdravstvene rehabilitacije zaposlenog;
- nabavke lijekova koji nijesu na pozitivnoj listi ljekova, osim ljekova po osnovu estetske medicine; Pomoć iz stava 1 ovog člana, zajedno dogovaraju poslodavac i sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih i to:
- u slučaju iz al.1 st.1 ovog člana u visini do iznosa oslobođenog poreza na dohodak fizičkih lica, saglasno zakonu;
- u slučaju iz al.2 st.1 ovog člana u visini izdataka za ove namjene, a najviše do iznosa oslobođenog poreza na dohodak fizičkih lica, saglasno zakonu;

Pomoć u smislu ovog člana može se ostvariti samo jednom u toku kalendarske godine, na osnovu dostavljene medicinske dokumentacije i računa za učinjenje usluge.

V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 18

Poslodavac zaposlenim naknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršavanja poslova, ako to na drugi način nije obezbjedio u slučajevima:

- službenog putovanja u zemlji (dnevnica)
- službenog putovanja u inostranstvu (dnevnica)
- korišćenje privatnog automobila u službene svrhe (25 % cijene litre benzina po pređenom kilometru) u visini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom .

Član 19

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposlenom pripada:

a) cijena dnevnica:

- za svaka 24 časa,
- za ostatak vremena, preko 12 a do 24 časa,

b) polovina dnevnice:

- za vrijeme preko 8 časova a do 12 časova.

Član 20

Poslodavac može, saglasno postignutom sporazumu sa sindikatom, obezbjediti zaposlenim naknadu troškova prevoza na rad i sa rada u visini cijene mjesečne pretplatne karte prema mjesnim prilikama javnog saobraćaja.

Član 21

Za vrijeme rada van mjesta rada u trajanju dužem od 15 dana neprekidno zaposleni ima pravo na terenski dodatak u iznosu od 10eura po danu.

U slučaju korišćenja javnog prevoznog sredstva za dolazak na teren i povratak sa terena, zaposlenom pripada naknada troškova u visini vozne karte u javnom saobraćaju.

Terenski dodatak i dnevnice međusobno se isključuju.

VI DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Član 22

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

Krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata. Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povrede radnih obaveza

Član 23

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 granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 24

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 ovlašćenja;

4) odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;

5) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;

6) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);

7) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca; i

8) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

VII OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 25

Pored razloga utvrđenih zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;

2) ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;

3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;

4) dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;

5) upotreba i raspolaganje službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;

6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;

7) ako je povrijedio propise o zaštiti na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;

8) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim;

9) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;

10) ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom, i

11) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 ovog člana poslodavac će u pisanoj formi prethodno upozoriti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući mu rok od pet radnih dana da se po istom, u pisanoj formi izjasni.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana poslodavac dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član koji je dužan da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

IX ZAŠTITA NA RADU I ZAŠTITA OD MOBINGA

Član 26

Zaštita na radu se obezbjeđuje i sprovodi u skladu sa zakonom, opštem aktom poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 27

Zaštita od mobinga obezbjeđuje se i sprovodi u skladu sa zakonom i pravilima o prevenciji i zaštiti od mobinga.

X OTPREMNINA ZAPOSLENIM ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA

Član 28

Zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, a nije mu obezbijeđena nijedna od mjera za zapošljavanje predviđena zakonom, prestaje radni odnos danom isplate otpremnine.

Visina otpremnine u smislu prethodnog stava ovog člana, isplaćuje se zaposlenom za godine rada kod poslodavca, u sljedećoj visini:

- 1/2 prosječne mjesečne neto zarade zaposlenog u prethodnom polugodištu, za svaku godinu rada kod poslodavca, za prvih 10 godina rada kod poslodavca; odnosno 1/3 prosječne mjesečne neto zarade u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog;
- 1/3 prosječne mjesečne neto zarade zaposlenog u prethodnom polugodištu, za svaku narednu godinu rada kod poslodavca nakon 10 godina rada kod poslodavca; odnosno 1/3 prosječne mjesečne neto zarade u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

Otpremnina iz ovog člana ne može biti niža od tri prosječne mjesečne neto zarade kod poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosječne mjesečne neto zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog.

XI ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 29

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

Član 30

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 ovog kolektivnog ugovora (u daljem tekstu Odbor), i obavezujuća su za potpisinike ovog ugovora.

Odbor se formira na paritetnoj osnovi od po dva člana, za period važenja ovog kolektivnog ugovora, s tim što član Odbora može biti zamjenjen drugim članom na osnovu odluke potpisnika ovog kolektivnog ugovora koji je i izvršio zamjenu.

Odbor donosi Poslovnik o svom radu.

Članovima Odbora pripada naknada za rad koju isplaćuju potpisnici ovog ugovora svojim članovima Odbora saglasno donijetim odlukama svojih organa.

XII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 31

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na dvije godine.

Član 32

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

Ugovorne strane se obavezuju da u roku od pet meseci prije isteka perioda na koji je ovaj kolektivni ugovor zaključen pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključivanje novog kolektivnog ugovora.

Ukoliko u roku od tri mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, svaka od ugovornih strana može pokrenuti postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ukoliko se u roku od pet mjeseci od dana pristupanja pregovora ne postigne sporazum, ovaj kolektivni ugovor će važiti do isteka roka iz člana 31 ovog kolektivnog ugovora.

Član 33

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 3 (tri) mjeseca od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora.

Član 34

Ovaj kolektivni ugovor smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica strana ugovornica.

Član 35

Ovlašćuje se Sindikat hemijske, farmaceutske i tekstilne industrije da sprovede potrebne radnje u cilju objavljivanja ovog kolektivnog ugovora u Službenom listu CG.

Član 36

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora neće se primjenjivati Granski kolektivni ugovor za djelatnost radnika Sindikata tekstila, kože, obuće i hemijske industrije Crne Gore ("Službeni list RCG", broj 46/04).

Član 37

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

Broj: 1008-70

U Podgorici, 19.12.2014. godine

Sindikat hemijske, farmaceutske i tekstilne industrije Crne Gore

Predsjednik

Vidak Đuranović, s.r.

Broj: 2982/70

U Podgorici, 18.12.2014. godine

Unija poslodavaca Crne Gore

Predsjednik

Predrag Mitrović, s.r.