Željeznički prevoz Crne Gore
AD Podgorica

KOLEKTIVNI UGOVOR

Podgorica, jul 2023. godine

Sadržaj

OSNOVNE ODREDBE 5
PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA 7
Prava zaposlenih 7
Predstavljanje zaposlenih 7
Obaveze Zaposlenih 7
Obaveze Poslodavca 8
UGOVOR O RADU 8
Zasnivanje radnog odnosa 8
Uslovi za zaključivanje ugovora o radu 9
Obaveza dostavljanja dokaza 9
Probni rad 9
Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada 10
Trajanje ugovora o radu 10
Stupanje na rad 10
Prijavljivanje na socijalno osiguranje 11
Prijavljivanje i javno oglašavanje slobodnih radnih mjesta 11
Interno obavještenje 11
Izmjene ugovorenih uslova rada (aneks ugovora) 12
Ponuda izmjene ugovora o radu 12
Raspoređivanje u hitnim slučajevima 12
Raspoređivanje Zaposlenih 13
Raspoređivanje u drugo mjesto rada 13
Preuzimanje Zaposlenih 13
PRIPRAVNICI 13
PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH 15
Radno vrijeme 15
Pojam radnog vremena 15
Puno radno vrijeme 15
Radno vrijeme, trajanje smjene i odmori voznog i stanicnog osoblja 16
Prekovremeni rad 16
Noćni rad i rad u smjenama 16
Raspored i preraspodjela radnog vremena 17
Preračunavanje časova rada 17
ODMORI I ODSUSTVA 18
Odmor u toku dnevnog rada (pauza) 18
Dnevni odmor 18
Sedmični odmor 19
Godišnji odmor 19
Dani koji se ne računaju u godišnji odmor 19
Dužina godišnjeg odmora 20

Raspored korišćenja godišnjeg odmora 20
Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima 20
Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa 21
Plaćeno odsustvo 21
Neplaćeno odsustvo 22
Mirovanje prava iz radnog odnosa 23
ZARADA ZAPOSLENOG 24
Zarada 24
Struktura zarade 24
Način utvrđivanja osnovne zarade 24
Posebni dio zarade 24
Dodaci na osnovnu zaradu 24
Varijabilni dio zarade 26
Obustava zarade i naknada zarade 26
Minimalna zarada 26
Koeficijent složenosti radnih mjesta 27
NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA 27
Naknada zarade 27
Druga primanja zaposlenih 28
Solidarnost 29
Naknada troškova za službena putovanja 29
Pomoći Zaposlenima 29
PRESTANAK RADNOG ODNOSA 30
Prestanak radnog odnosa po sili zakona 30
Šta se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu 34
Prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba 35
ZAŠTITA ZAPOSLENIH 35
Zaštita i zdravlje zaposlenih 35
Zaštita zaposlenih koji prijave korupciju 38
Zaštita privatnosti i dostojanstva zaposlenih i zabrana diskriminacije i zlostavljanja na radnom mjestu 39
Posebna zaštita 39
ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH 40
Zaštita prava kod Poslodavca 40
Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje 40
Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa 41
ODGOVORNOST ZAPOSLENIH 41
Povrede radnih obaveza 41
Mjere za povrede radnih obaveza 41
SINDIKALNE ORGANIZACIJE 42
Reprezentativni sindikat 42
Uslovi za rad sindikata 42

Informisanje sindikata 43
OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH 45
Kolektivno osiguranje 45
Stambena pitanja 45
Pravo Zaposlenih na štrajk 45
Informisanje Zaposlenih 45
Prevencija radne invalidnosti i rekreativni odmor Zaposlenih 45
PREGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA 46
TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA 46
PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE 46
Obaveza usklađivanja 46
Izmjene i dopune 46
STUPANJE NA SNAGU I OBJAVLJIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA 47
Pregled koeficijenata složenosti radnih mjesta 49

Na osnovu člana 184 stav 4 Zakona o radu („Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21), člana 24 stav 1 i 6 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru („Službeni list CG", br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18, 42/18, 34/19, 130/21, 146/21, 92/22 i 152/22), Zaključka Vlade Crne Gore broj 07-344/23-2951/2 od 30.06.2023. godine i člana 92 Statuta Željezničkog prevoza Crne Gore AD - Podgorica od aprila 2021. godine, Sindikalna organizacija Željezničkog prevoza Crne Gore - Prevoz putnika i Jedinstveni sindikat radnika Željezničkog prevoza Crne Gore - Podgorica (Reprezentativni sindikati), izvršni direktor i Odbor direktora Željezničkog prevoza Crne Gore AD - Podgorica (Poslodavac), zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR ŽELJEZNIČKOG PREVOZA CRNE GORE AD - PODGORICA

OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih (u daljem tekstu: Zaposleni), kao i prava, obaveze i odgovornosti Željezničkog prevoza Crne Gore AD - Podgorica (u daljem tekstu: Poslodavac), međusobni odnosi učesnika Kolektivnog ugovora, postupak zaključivanja Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za Zaposlene i Poslodavca, kao izraz slobodne volje ugovornih strana, saglasno Zakonu o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i drugim zakonima, Opštem kolektivnom ugovoru i drugim aktima poslodavca.

U ovom Kolektivnom ugovoru koriste se izrazi Zaposleni i Poslodavac u muškom gramatičkom obliku kao neutralni izrazi, za muškarce i žene.

Član 2

Kolektivni ugovor se primjenjuje neposredno i odnosi se na sve Zaposlene kod Poslodavca, osim na organe poslodavca u dijelu u kojem su njihova prava i obaveze utvrđene posebnim ugovorima i zakonom.

Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Ukoliko su pojedina prava zaposlenih aktima poslodavca, utvrđena u manjem obimu u odnosu na prava utvrđena ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odredbe ovog Kolektivnog ugovora.

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i drugih podzakonskih propisa.

Član 3

U slučaju restrukturiranja poslodavca, na zaposlene će se do zaključivanja novog Kolektivnog ugovora, a najmanje tri godine, primjenjivati Kolektivni ugovor koji se primjenjivao prije restrukturiranja.

Član 4

Ovim Kolektivnim ugovorom zabranjuje se neposredna i posredna diskriminacija kako se to utvrđuje i zabranjuje odredbama zakona.

Zabranjuje se svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), u skladu sa odredbama zakona.

U slučajevima diskriminacije odnosno zlostavljanja na radnom mjestu, u smislu Zakona o zabrani zlostavljanja na radu zaposleni može pokrenuti postupak posredovanja kod poslodavca.

Poslodavac je dužan da odredi posrednike u slučaju mobinga, u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka posredovanja, odnosno zaštite od mobinga kod poslodavca, može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova- Centrom za posredovanje, prije pokretanja posupka kod nadležnog suda u skladu sa zakonom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno zaključka kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost o sporazumnom određivanju posrednika.

Član 5

Pojedini pojmovi u ovom Kolektivnom ugovoru imaju sljedeće značenje:

- **Poslodavac**, u smislu ovog Kolektivnog ugovora je pravno lice - Željeznički prevoz Crne Gore AD - Podgorica, koje obavlja privrednu djelatnost - registrovano kod CRPS Podgorica i koje sa zaposlenim zaključuje ugovor o radu i sl. u smislu zakona, (u daljem tekstu: poslodavac);
- **Zaposleni**, u smislu ovog Kolektivnog ugovora je fizičko lice koje je zasnovalo radni odnos kod poslodavca (radni odnos na neodređeno i određeno radno vrijeme), sa pravima i obavezama iz radnog odnosa na osnovu Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, drugih zakona i ugovora o radu, (u daljem tekstu: zaposleni);
- **Radno iskustvo**, podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu u određenom stepenu stručne spreme, odnosno nivou obrazovanja i zanimanja;
- **Akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji** radnih mjesta je akt kojim se utvrđuju radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, broj izvršilaca, posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa kompetencije, znanje, vještine i radno iskustvo, kvalifikacije nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija u rasponu od najviše dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije (u daljem tekstu: akt o sistematizaciji);
- **Radnim mjestom** se smatra skup poslova predviđenih aktom o sistematizaciji;
- **Reprezentativna organizacija sindikata** zaposlenih (u daljem tekstu: Reprezentativni sindikat), u smislu zakona i ovog Kolektivnog ugovora je sindikalna organizacija kojoj je utvrđena reprezentativnost kod poslodavca i koja je kao takva registrovana kod nadležnog ministarstva u skladu sa Zakonom o reprezentativnosti sindikata;
- **Sindikalne organizacije** su sindikalne organizacije zaposlenih kod poslodavca, koje su kao takve registrovane kod nadležnog ministarstva;
- **Predstavnik (predsjednik) sindikalne organizacije** zaposlenih kod poslodavca, smatra se shodno aktima te sindikalne organizacije izabrani, odnosno imenovani član te organizacije koji istu predstavlja i istupa u ime i za račun te organizacije, u daljem tekstu: Predstavnik (predsjednik);
- **Specijalni propisi - „Lex specialis"**, su zakoni, podzakonski akti i pravilnici koji regulišu oblast željezničkog saobraćaja;
- **Pripravnost** predstavlja obavezu zaposlenog da se u određenom vremenskom periodu van radnog vremena nalazi u stanju stalnog potrebnog stepena spremnosti i dostupnosti koja omogućava pravovremenu intervenciju, radnju, kontakt ili sličnu aktivnost u cilju otpočinjanja obavljanja ili završetka posla ukoliko se za njim ukaže potreba.

PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA

Prava zaposlenih

Član 6

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja, u skladu sa zakonom.

Zaposleni za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu u skladu sa zakonom.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa zakonom.

Predstavljanje zaposlenih

Član 7

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada, u skladu sa zakonom.

Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1 ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Obaveze Zaposlenih

Član 8

Zaposleni je obavezan da:

- savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;
- u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;
- poštuje propise o zaštiti zdravlja na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje, kao život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonom i
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Obaveze Poslodavca

Član 9

Poslodavac je obavezan da:

- ima akt o sistematizaciji;
- zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta, u skladu sa ugovorom o radu i aktom o sistematizaciji;
- u poslovnim prostorijama odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje;
- zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;
- zaposlenom obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu;
- zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;
- vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih u skladu sa posebnim zakonom;
- vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih;
- u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje Sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih;
- poštuje ličnost, štiti privatnost Zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka;
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom, pravilnicima i ugovorom o radu.

UGOVOR O RADU

Zasnivanje radnog odnosa

Član 10

Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu u skladu za zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni zasniva radni odnos danom zaključivanja ugovora o radu.

Ugovor o radu je ugovor sačinjen shodno zakonu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac prije stupanja na rad, u pisanom obliku.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Član 11

Ugovor o radu pored zakonom utvrđenih, sadrži i odredbe o:

- rasporedu radnog vremena (redovno radno vrijeme, rad u turnusu-smjenama,);
- rad na radnom mjestu od posebnog značaja, odnosno sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima, ukoliko je kao takvo utvrđeno aktom o sistematizaciji i

- trajanju pripravničkog staža.

Uslovi za zaključivanje ugovora o radu

Član 12

Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opšte i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o sistematizaciji.

Aktom o sistematizaciji iz stava 1 ovog člana, utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i nivo stručne kvalifikacije, potrebna znanja i sposobnosti, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tom radnom mjestu.

Obaveza dostavljanja dokaza

Član 13

Lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu dužno je da poslodavcu dostavi dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos utvrđenih aktom o sistematizaciji.

Poslodavac ne može od lica zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu, planiranje porodice, kao ni dostavljenje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu, niti davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica.

Probni rad

Član 14

Probni rad kao poseban uslov za rad može se utvrditi aktom o sistematizaciji, ako posebnim zakonom nije drugačije uređeno.

Probni rad se sprovodi prema prirodi poslova i uslovima za rad na radnom mjestu, koji su predviđeni aktom o sistematizaciji.

Probni rad ne može biti duži od šest mjeseci.

Dužina trajanja probnog rada, način sprovođenja i ocjenjivanje rezultata probnog rada utvrđuje se kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

Član 15

Probni rad prati komisija imenovana od strane poslodavca, koja je sastavljena od tri člana koji moraju imati najmanje isti nivo/podnivo kvalifikacije obrazovanja i stručnu kvalifikaciju koja je srodnog usmjerenja odnosno pripada istoj oblasti/podoblasti nauka kao i zaposleni čiji se probni rad prati.

Praćenje probnog rada mora biti primjereno prirodi posla radnog mjesta za koje je utvrđen probni rad.

Za vrijeme probnog rada komisija prati i provjerava da li je zaposleni sposoban za vršenje poslova određenog radnog mjesta, kontinuiranim praćenjem njegovog rada i vođenjem evidencije.

Komisija iz stava 1 ovog člana podnosi izvještaj o probnom radu poslodavcu najkasnije tri dana prije isteka probnog rada sa ocjenom o probnom radu (zadovoljio - nije zadovoljio).

Zaposlenom, koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

Izuzetno od stava 5 ovog člana, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može jednostrano raskinuti ugovor o radu i prije isteka roka na koji je ugovor zaključen uz pisano obrazloženje, u skladu sa Kolektivnim ugovorom i zakonom.

Prava zaposlenog za vrijeme probnog rada

Član 16

Zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.

Trajanje ugovora o radu

Član 17

Ugovor o radu zaključuje se po pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu kome nije utvrđeno vrijeme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršavanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja.

Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 3 ovog člana, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 36 mjeseca.

Prekid kraći od 70 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 4 ovog člana.

Izuzetno od stava 4 ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 36 mjeseca, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Ograničenje iz stava 4 ovog člana ne odnose se na ugovor o radu direktora kao i na ugovore koje zaključuje agencija za privremeno ustupanje zaposlenih u svrhu ustupanja zaposlenih.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno odredbama ovog člana ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme ako zaposleni pristane na takvo zaposlenje.

Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada dok ugovor traje, kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.

Stupanje na rad

Član 18

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad sa danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdani razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore.

Poslodavac će omogućiti stupanje na rad licu sa kojim je zaključio ugovor o radu, a koje nije stupilo na rad na dan predviđen ugovorom o radu zbog:

- smrti srodnika zaključno sa trećim stepenom srodstva;
- bolničkog liječenja;
- odaziva na poziv državnog organa;
- prekida saobraćaja izazvanog elementarnim nepogodama (zemljotres, poplave...)

Zaposleni će stupiti na rad po prestanku razloga iz stava 3 ovog člana odnosno u roku od sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Članom uže porodice smatraju se: bračni i vanbračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojilac, staratelj, braća i sestre.

Lice iz stava 2 ovog člana će na pogodan način, u roku od 24 sata od dana koji je bio predviđen ugovorom o radu obavijestiti poslodavca o razlozima nestupanja na rad na dan predviđen ugovorom o radu.

Prijavljivanje na socijalno osiguranje

Član 19

Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko, invalidsko i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom.

Kopiju prijave iz stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom uruči najkasnije u roku od pet dana, od dana stupanja na rad.

Član 20

Ugovor o radu zaključuje se sa licem koje ispunjava uslove u pogledu nivoa stručne kvalifikacije, radnog iskustva, posebnih znanja i drugih posebnih uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji i drugim posebnim propisom.

Prijavljivanje i javno oglašavanje slobodnih radnih mjesta

Član 21

Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto prijavi zavodu za zapošljavanje, na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.

Prijavu za popunu slobodnog radnog mjesta i uslove za vršenje poslova tog radnog mjesta, obzirom na specifičnost djelatnosti procesa rada, poslodavac dostavlja Zavodu za zapošljavanje Crne Gore ili drugom pravnom licu koje je registrovano za obavljanje poslova posredovanja u zapošljavanju.

Pod slobodnim radnim mjestima, u smislu stava 1 ovog člana, ukoliko posebnim zakonom nije drukčije uređeno, ne smatraju se slučajevi:

- kada postoji potreba da se istekom prethodnog ugovora o radu sa istim zaposlenim zaključi novi ugovor o radu na određeno ili neodređeno vrijeme;
- kada postoji potreba da se zaposleni rasporedi na drugo radno mjesto kod istog poslodavca;
- preuzimanja zaposlenog na osnovu sporazuma poslodavaca, uz njegovu saglasnost.
- preuzimanja zaposlenih u slučaju promjene poslodavca.

Interno obavještenje

Član 22

Poslodavac koji je zaposlio lice na određeno vrijeme, a ima slobodna radna mjesta sa punim radnim vremenom na neodređeno, blagovremeno o tome obaviještava zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici.

Poslodavac koji je zaposlio lice sa nepunim radnim vremenom, a ima slobodno radno mjesto sa punim radnim vremenom, blagovremeno obavještava o tome zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno u njegovoj organizacionoj jedinici.

Prije donošenja odluke o potrebi zasnivanja radnog odnosa za konkretno radno mjesto, Poslodavac je dužan preispitati mogućnost popune tog radnog mjesta iz reda već zaposlenih.

Izmjene ugovorenih uslova rada (aneks ugovora)

Član 23

Izmjena ugovora o radu (aneks ugovora), shodno zakonu i opštem kolektivnom ugovoru vrši se u sledećim slučajevima:

- radi raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- radi raspoređivanja na drugo mjesto kod poslodavca ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela u smislu odredbi člana 27 ovog Kolektivnog ugovora;
- koji se odnosi na utvrđivanje zarade;
- transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 36 mjeseca;
- izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
- produženje ugovora o radu poslije navršenih 66 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
- radi raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- radi utvrđivanja zabrane konkurencije;
- produženja ugovora o radu za ženu koja koristi pravo na roditeljsko odsustvo u skladu sa zakonom.

Odgovarajućim poslom, u smislu stava 1 alineja 1 ovog člana, smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti stepen stručne spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja.

Ponuda izmjene ugovora o radu

Član 24

Izmjena ugovorenih uslova rada utvrđenih ugovorom o radu vrši se uz prethodno dostavljanje ponude zaposlenom u pisanom obliku, koja mora da sadrži razloge za ponudu, rok u kojem zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posljedice u slučaju odbijanja ponude.

Uz ponudu iz stave 1 ovog člana poslodavac, odnosno zaposleni je dužan da ponuđenoj strani dostavi i predlog teksta aneksa ugovora.

Zaposleni je dužan, da se o ponudi izjasni u roku od 8 radnih dana od dana učinjene ponude, u suprotnom će se smatrati da je zaposleni odbio ponudu, što ima za posljedicu otkaz ugovora o radu od strane poslodavca.

Ako zaposleni prihvati ponudu, zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu.

Zaposleni ima pravo da osporava aneks ugovora o radu kod inspekcije rada, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, Centra za alternativno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana zaključivanja aneksa ugovora.

Raspoređivanje u hitnim slučajevima

Član 25

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može da bude privremeno raspoređen na druge odgovarajuće poslove, na osnovu pisanog naloga poslodavca, bez ponude aneksa ugovora, najduže 30 dana u periodu od 12 mjeseci.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, zaposleni zadržava zaradu utvrđenu za radno mjesto sa kojeg se raspoređuje ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Raspoređivanje Zaposlenih

Član 26

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto za koje je zaključio ugovor o radu ili Aneks ugovora.

Zaposleni se raspoređuje na radno mjesto saglasno aktu o sistematizaciji.

Raspoređivanje u drugo mjesto rada

Član 27

Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada pod uslovom da je:

- djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;
- udaljenost od mjesta u kojem zaposleni radi do mjesta u koje se premješta na rad, manja od 60 km;
- organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada;
- obezbijeđena naknada troškova prevoza od strane poslodavca u visini cijene prevozne karte.

Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz njegovu pisanu saglasnost.

Trudna žena, zaposlena žena koja ima dijete do 5 godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od 7 godina života, zaposleni roditelj, usvojitelj ili hranitelj odnosno staratelj koji ima dijete sa smetnjama u razvoju i zaposleno lice sa invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njihove pisane saglasnosti.

Preuzimanje Zaposlenih

Član 28

Zaposleni može u okviru stručne spreme, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, biti preuzet na rad kod drugog poslodavca.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana zaključuje ugovor o radu sa drugim poslodavcem prije stupanja na rad kod tog poslodavca.

PRIPRAVNICI

Član 29

Pripravnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, radi osposobljavanja za samostalan rad.

Član 30

Sa pripravnikom poslodavac zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.

Član 31

Licu koje prvi put zasniva radni odnos, ako zakonom nije drugačije propisano, pripravnički staž traje:

- devet mjeseci za lice sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju: šesti referentni nivo Okvira kvalifikacija-kvalifikacija visokog obrazovanaj obima 180 CSPK; sedmi referentni nivo Okvira kvalifikacija – kvalifikacija visokog obrazovanja obima 240 CSPK (180+60), 300 CSPK, 360 CSPK i kvalifikacija stečena u skladu sa propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine, odnosno kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme;
- šest mjeseci za ostale nivoe kvalifikacije

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog:

- privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju;
- porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva za vrijeme koliko je trajalo odsustvo.

Pripravnički rad se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme iz člana 37 Zakona o radu.

Član 32

Za zaposlenog - pripravnika koji se osposobljava za samostalan rad na radno mjesto neposredno vezano za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja, dužina trajanja i način provođenja pripravničkog staža vršiće se u skladu sa željezničkim propisima.

Član 33

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, zaposleni - pripravnik ima sva prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, opštim aktima, pravilnicima i ugovorom o radu.

Član 34

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad, pod nadzorom mentora kojeg rješenjem imenuje poslodavac.

Mentor mora imati najmanje isti nivo/podnivo kvalifikacije obrazovanja i stručnu kvalifikaciju koja je srodnog usmjerenja, odnosno pripada istoj oblasti/podoblasti nauka, tri godine radnog iskustva.

Član 35

Zaposleni - pripravnik koji se osposobljava za rad na radno mjesto neposredno vezano za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja, nakon obavljenog pripravničkog staža shodno posebnim propisima, polaže stručni ispit pred komisijom koju imenuje poslodavac na način i po postupku koji je utvrđen zakonom i podzakonskim aktima kojima se reguliše oblast željezničkog saobraćaja.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti nivo/podnivo kvalifikacije, kao i pripravnik čija se osposobljenost za samostalan rad provjerava.

Član 36

O položenom stručnom ispitu za zanimanja neposredno vezana za bezbjednost željezničkog saobraćaja sačinjava se zapisnik koji potpisuju svi članovi i sekretar komisije.

Uvjerenje o položenom stručnom ispitu potpisuje predsjednik komisije.

PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

Radno vrijeme

Pojam radnog vremena

Član 37

Radno vrijeme je vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (dežurstvo).

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac (pripravnost).

Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom u smislu stava 1 ovog člana, uključujući i vrijeme koje mu je potrebno za put od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Puno radno vrijeme

Član 38

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici, ukoliko odlukom-rješenjem izvršnog direktora nije drugačije određeno.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, ukupno radno vrijeme osoblja čiji su poslovi vezani za bezbjednost saobraćaja može određeni period trajati duže od 40 časova u sedmici, s tim da radno vrijeme u prosjeku u toku godine ne bude duže od 40 časova sedmično.

Član 39

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici, ukoliko nije izvršena preraspodjela radnog vremena, saglasno potrebama procesa rada.

Puno radno vrijeme može biti utvrđeno kao:

- jednokratno;
- dvokratno i
- u smjeni (turnusu).

Godišnji i mjesečni raspored radnog vremena na dane u mjesecu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora, uređuje poslodavac posebnim aktom u skladu sa zakonom i potrebama procesa rada.

Član 40

U mjesečni fond sati zaposlenog, koji ne može biti duži od zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom predviđenog radnog vremena, računa se i vrijeme provedeno zbog:

- obaveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju do 4 sata mjesečno;
- periodičnog redovnog i vanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita, u trajanju do 8 sati po jednom ispitu;
- periodičnog redovnog i vanrednog zdravstvenog pregleda, u trajanju do 8 sati po jednom pregledu, izuzev u slučaju da je zaposleni upućen na vanredni pregled zbog uživanja alkohola ili opojnih droga;

- prekida i zastoja u radu u slučajevima utvrđenim zakonom;
- predviđene pauze tokom rada;
- učešća u radu radnih tijela i organa poslodavca;
- učešća u radu sindikalne organizacije;
- učešća u radnim aktivnostima vezanim za djelatnost poslodavca u trajanju za vrijeme kao da je na radu.

Radno vrijeme, trajanje smjene i odmori voznog i staničnog osoblja

Član 41

Radno vrijeme, trajanje smjene i odmori voznog i staničnog osoblja uređeni su Zakonom o bezbjednosti, organizaciji i efikasnosti u željezničkom saobraćaju i drugim podzakonskim akti.

Prekovremeni rad

Član 42

Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (prekovremeni rad) ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može biti duže od 50 časova.

Trajanje prekovremenog rada ne može biti duže od 250 časova na godišnjem nivou.

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju:

- da se voz ili vučno vozilo dovede u krajnju stanicu, odnosno do određenog odredišta;
- da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo materijalnu štetu u procesu rada;
- da se u procesu rada koji neprekidno traje zamijeni iznenada odsutni zaposleni;
- da se preduzmu neodložne mjere za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja.
- radi otklanjanja posledica vanrednog događaja;
- radi spašavanja sredstava rada;
- radi otklanjanja smetnji u procesu rada.

Prekovremeni rad se uvodi pisanom odlukom poslodavca, prije određivanja tog rada, o čemu je dužan da obavijesti inspektora rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada.

Ako zbog hitnosti obavljanja posla nije moguće da se odredi prekovremeni rad pisanom odlukom, poslodavac će o tome da obavijesti zaposlene usmenim putem, s tim što je dužan da pisanu odluku o tome uruči zaposlenom a najkasnije tri radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.

Noćni rad i rad u smjenama

Član 43

Rad zaposlenog koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se noćnim radom.

Član 44

Rad u smjeni (turnusu) se obavlja na radnim mjestima u organizacionim cjelinama gdje je neophodno obezbijediti neprekidan (kontinuiran) rad.

Redovan rad u smjeni ne može trajati duže od 12 sati neprekidno.

Izuzetno od stava 2 ovog člana smjena može trajati 4 časa duže u slučajevima:

- više sile;
- nesreće ili incidenta;
- nedolaska osoblja koje je po rasporedu radnog vremena trebalo da smijeni osoblje koje obavlja poslove.

Smjenu staničnog osoblja čini radno vrijeme koje se raspoređuje na način:

- 12 časova rada (danju) 24 časa odmora;
- 12 časova rada (noću) 48 časova odmora.

Dnevni odmor staničnog osoblja između dvije uzastopne smjene traje dvostruki broj časova ostvarenih u prethodnoj smjeni, a najmanje 12 časova.

Raspored i preraspodjela radnog vremena

Član 45

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

Poslodavac može izvršiti preraspodjelu radnog vremena kada to zahtijeva priroda posla, organizacija rada i poslovanja, bolja iskorišćenost sredstava rada i opreme, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje ugovorenih poslova u utvrđenim rokovima.

Preraspodjela radnog vremena može se za pojedine organizacione djelove procesa rada urediti različito zavisno od vrste djelatnosti koja se u organizacionom dijelu obavlja.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, Poslodavac je dužan da utvrdi plan preraspoređenog radnog vremena, sa naznakom poslova i zaposlenih uključenih u preraspoređeno radno vrijeme i period u kojem rad traje duže, odnosno kraće i da takav plan prethodno dostavi inspektoru rada.

U slučajevima iz stava 2 i 4 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi pravo na odmore, u skladu sa ovim zakonom o bezbjednosti organizaciji i efikasnosti željezničkog prevoza.

Član 46

U slučaju preraspodjele radnog vremena, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 časova sedmično.

Preraspodjela radnog vremena se može u toku kalendarske godine utvrditi tako da u određenom vremenskom periodu radno vrijeme iznosi više, odnosno manje od 40 sati sedmično, ali tako da ukupno radno vrijeme zaposlenog u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena u toku godine.

Preraspodjela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Preračunavanje časova rada

Član 47

Zaposleni kome je rad prestao prije isteka vremena za koje se vrši preraspodjela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od punog radnog vremena preračunaju u puno radno vrijeme u ukupni godišnji fond časova i priznaju kao radni staž za ostvarivanje prava na penziju, a ostatak časova rada se računaju kao časovi prekovremenog rada.

Član 48

Zbog potrebe procesa rada, zaposlenom se na osnovu rješenja poslodavca može odrediti pripravnost.

Rješenje o pripravnosti donosi izvršni direktor.

ODMORI I ODSUSTVA

Član 49

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada i pravo na druga odsustvovanja u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odmor u toku dnevnog rada (pauza)

Član 50

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada - pauzu, u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku radnog danau trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni ima pravo tražiti od poslodavca da se shodno vjerskim i tradicijskim uvjerenjima, jednom mjesečno vrijeme odmora u toku dana (pauza), prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja, ako mu priroda posla dozvoljava prekid rada.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Vrijeme odmora iz stava 1, 2, 3 i 4 ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Kod utvrđivanja rasporeda smjene zaposlenog, poslodavac utvrđuje i vrijeme dnevnog odmora (pauzu).

Ako poslodavac ne omogući prekid rada radi korišćenja odmora u toku dnevnog rada, vrijeme predviđeno za odmor uračunava se u preraspodjelu radnog vremena.

Voznom osoblju, kada proces rada ne dozvoljava prekid rada radi korišćenja dnevnog odmora (pauze), vrijeme utvrđeno na ime dnevnog odmora (pauze) uračunava se u mjesečni fond sati.

Dnevni odmor

Član 51

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Dnevni odmor voznog osoblja u domicilnoj jedinici traje, po pravilu, dvostruki broj časova osvarenih na radu u prethodnoj smjeni, a najmanje 12 časova.

Dnevni odmor voznog osoblja u obrtnoj jedinici traje najmanje šest časova.

Ako se rad voznog osoblja od polaska iz domicilne jedinice do povratka u tu jedinicu može obaviti u toku jedne smjene, odmor voznog osoblja u obrtnoj jednici nije obavezan, u suprotnom poslodavac je dužan da u obrtnim jedinicama obezbijedi prostorije za odmor voznog osoblja.

Sedmični odmor

Član 52

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno uz najmanje 12 časova dnevnog odmora.

Dani sedmičnog odmora za zaposlene koji ne rade u smjenama, po pravilu su subota i nedjelja.

Ako je potrebno da zaposleni radi na dan sedmičnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedjelje.

Godišnji odmor

Član 53

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom korišćenje prava na godišnji odmor.

Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Zaposleni ima pravo na korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 20 radnih dana u kalendarskoj godini.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora na način iz stava 3 ovog člana, najmanje polovina dana godišnjeg odmora zaokružuje se na cijeli dan godišnjeg odmora, a više od polovine mjeseca rada zaokružuje se na cijeli mjesec.

Privremena spriječenost za rad zbog bolesti, održavanje trudnoće, plaćeno odsustvo, porodiljsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa smatraju se vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora.

Pravo na godišnji odmor ne može da se zamijeni novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Zaposleni ima pravo na 1/12 godišnjeg odmora za svaki započeti mjesec dana rada, ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos.

Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

Dani koji se ne računaju u godišnji odmor

Član 54

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa se kao pet radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se praznici koji su neradni dani, u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Dužina godišnjeg odmora

Član 55

Ukupna dužina trajanja godišnjeg odmora zaposlenom, utvrđuje se na način što se na minimum od 20 radnih dana, dodaju dani utvrđeni prema sljedećim kriterijumima:

- uslovi rada;
- složenost poslova;
- radni staž i
- posebni socijalni i zdravstveni uslovi.

Po osnovu uslova rada godišnji odmor se uvećava za:

- rad zaposlenih u smjeni (turnusu) 3 radna dana i
- za ostale zaposlene 2 radna dana.

Po osnovu složenosti poslova radnog mjesta godišnji odmor se uvećava:

- za najsloženije poslove 3 radna dana i
- za manje složene poslove 2 radna dana.

Najsloženijim poslovima smatraju se poslovi za koje je predviđeno visoko obrazovanje i viša stručna sprema, a svi ostali poslovi spadaju u manje složene poslove.

Po osnovu dužine radnog staža, godišnji odmor se uvećava:

- od 5-15 godina radnog staža 1 radni dan;
- od 15 do 25 godina radnog staža 2 radna dana;
- od 25-35 godina radnog staža 3 radna dana;
- preko 35 godina radnog staža 5 radnih dana.

Po osnovu socijalnih uslova godišnji odmor se uvećava samohranom roditelju djeteta do 15 godina života 2 radna dana.

Po osnovu zdravstvenog stanja godišnji odmor se uvećava

- invalidima i licima sa invaliditetom 3 radna dana;
- roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju 3 radna dana.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora

Član 56

Poslodavac, Planom korišćenja godišnjih odmora, koji je dužan da donese do 30. aprila tekuće godine, zavisno od potrebe procesa rada utvrđuje vrijeme korišćenja godišnjeg odmora svakog zaposlenog, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može se dostaviti i u kraćem roku ako se usaglase poslodavac i zaposleni.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtijeva potreba procesa rada, najkasnije 5 radnih dana prije dana određenog za početak korišćenje godišnjeg odmora uz saglasnost zaposlenog.

Izuzetno od stava 4 ovog člana, u slučaju više sile, saglasnost zaposlenog nije potrebna.

Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima

Član 57

Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna naredne godine.

Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, odsustva sa rada zbog njege djeteta i posebne njege djeteta, ima pravo da po povratku na rad iskoristi, odnosno nastavi korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa postignutim dogovorom sa poslodavcem, u zavisnosti od potreba procesa rada, a najkasnije do isteka 15 mjeseci po okončanju godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor.

Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, poslodavac je dužan da mu omogući ostvarivanje tog prava najkasnije u roku od 15 mjeseci od dana povratka na rad.

Ukoliko poslodavac nije omogućio zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa st. 2, 3 i 4 ovog člana, dužan je da mu, po nalogu inspektora rada, obezbijedi ostvarivanje tog prava u roku od 30 dana od dana kada je donijeto rješenje inspektora rada.

Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa

Član 58

Zaposleni kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi preuzimanja na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao pravo, ako se sporazumom između zaposlenog i poslodavca, odnosno sporazumom poslodavaca drugačije ne uredi.

Poslodavac kod koga je zaposleni prethodno bio u radnom odnosu dužan je da izda potvrdu o korišćenju godišnjeg odmora.

Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme i kome prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu zbog odlaska u starosnu penziju poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa, odnosno prije isteka ugovora o radu, srazmjerno vremenu provedenom na radu u toj kalendarskoj godini.

Plaćeno odsustvo

Član 59

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio, i to zbog:

- smrti člana uže porodice.....	7	radnih dana
- sklapanja braka.....	5	radnih dana
- sklapanja braka djeteta.....	2	radna dana
- rođenja djeteta.....	3	radna dana
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju.....	7	radnih dana
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva...	2	radna dana
- teške bolesti člana uže porodice.....	7	radnih dana
- otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama.....	3	radna dana

- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja..... 2 radna dana
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih..... 5 radnih dana
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta..... 1 radni dana
- selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto..... 3 radna dana
- dobrovoljnog davanja krvi..... 1 radni dana
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa prema ljekarskoj dokumentaciji..... 5 radnih dana
- polaganje stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca..... 5 radnih dana
- polaganje stručnog ispita koji nije u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca ..... 2 radna dana
- vanrednog događaja sa smrtnim ishodom (gaženje)..... 5 radna dana
- organizovane sindikalne edukacije zaposlenog – člana sindikata..... 1 radni dan

Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni i vanbračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u slučajevima stručnog usavršavanja i osposobljavanja za rad na drugim poslovima, prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima onoliko vremena koliko oni traju saglasno potrebama poslodavca.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme svetkovanja vjerskih praznika u skladu sa Zakonom o svetkovanju vjerskih praznika.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 alineja 1, 3, 4, 6, 8, 13, 16, ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva poslodavcu i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

O plaćenom odsustvu odlučuje poslodavac rješenjem u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Neplaćeno odsustvo

Član 60

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvo duže od 30 dana ako to ne remeti proces rada.

Odsustvo sa rada iz stava 1 ovog člana, odobrava se pod uslovom da se zbog tog odsustva ne dovodi u pitanje redovno obavljanje procesa rada kod poslodavca.

Odredbe člana o plaćenom odsustvu član 59 stav 5, 6 i 7 ovog Kolektivnog ugovora, shodno se primijenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

Rješenje o odobrenju neplaćenog odsustva sa rada donosi izvršni direktor, na zahtjev zaposlenog uz mišljenje neposrednog rukovodioca i podnijetih dokaza o razlogu odsutnosti.

Za vrijeme korišćenja odsustva sa rada bez naknade zarade zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Doprinos za zdravstvenu zaštitu iz stava 6 ovog člana uplaćuje poslodavac.

Mirovanje prava iz radnog odnosa

Član 61

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

- upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno tehničke ili kulturno- prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost Poslodavca;
- izbora, odnosno imenovanja na državnu funkciju, u skladu sa zakonom čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod Poslodavca, do isteka jednog mandata;
- izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do 6 mjeseci;
- izbora na profesionalnu funkciju ovlašćenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata, odnosno reprezentativnog sindikata na nivou države, do isteka jednog mandata.

Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug Zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 alineja 1 ovog člana.

Zaposleni i bračni drug Zaposlenog imaju pravo da se, u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada vrate na rad kod poslodavca na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom novou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

Član 62

Zaposleni ima pravo na školovanje - obrazovanje i stručno usavršavanje, zbog potrebe procesa rada i svojih ličnih interesa.

Poslodavac može uputiti Zaposlenog na školovanje - obrazovanje i stručno usavršavanje samo u skladu sa Programom školovanja - obrazovanja i tručnog usavršavanja, koji donosi Poslodavac uz prethodne konsultacije sa Reprezentativnim sindikatom.

Pravo na školovanje - obrazovanje, stručno usavršavanje i sl. bliže se uređuje posebnim pravilnikom.

Član 63

Zaposlenom koji se obrazuje za potrebe Poslodavca shodno utvrđenom Programu i sprovedenoj proceduri saglasno pravilniku, pripada naknada troškova za: upisninu, školarinu i dnevnice.
Ukoliko Zaposleni nije u predviđenom redovnom roku, iz neopravdanih razloga, završio školovanje na koje je upućen, dužan je da nadoknadi Poslodavcu troškove na ime školovanja.

Član 64

Poslodavac može omogućiti Zaposlenom učestvovanje na stručnim seminarima ili drugim sličnim oblicima obrazovanja i usavršavanja, koji su vezani za domen rada i djelatnost Poslodavca.

Poslodavac može primiti na stručnu obuku i praksu učenike i studente iz obrazovnih ustanova koje školuju kadar za željeznička zanimanja, odnosno za zanimanja iz osnovne djelatnosti Poslodavca.";

ZARADA ZAPOSLENOG

Zarada

Član 65

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zarada se isplaćuje isključivo u novcu, jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Prilikom isplate zarade, poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade.

Ako poslodavac na dan dospjelosti zarade zaposlenog nije mogao da isplati zaradu ili je ne isplati u cjelini dužan je da, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade, zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati, a koja ima snagu vjerodostojne izjave.

Struktura zarade

Član 66

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- osnovne zarade;
- posebnog dijela zarade;
- dodataka na osnovnu zaradu i
- varijabilnog dijela zarade.

Način utvrđivanja osnovne zarade

Član 67

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti radnog mjesta na koje je zaposleni raspoređen sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada).

Obračunsku vrijednost koeficijenta iz stava 1 ovog člana u bruto iznosu Vlada utvrđuje najkasnije do decembra tekuće za narednu fiskalnu godinu.

Posebni dio zarade

Član 68

Posebni dio zarade je dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora i čini sastavni dio minimalne zarade.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 64 stav 2 ovog Kolektivnog ugovora.

Dodaci na osnovnu zaradu

Član 69

Dodaci na osnovnu zaradu su:

- dodatak za rad noću, rad u dane državnog ili vjerskog praznika i rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad);
- dodatak za dežurstvo i pripravnost;
- dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima;
- dodatak po osnovu godina radnog staža (minuli rad);

Član 70

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 50% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 50% za prekovremeni rad;
- 150% za rad na dan državnog i vjerskog praznika;
- 80% za rad nedjeljom;
- 10% za dvokratni rad.

Član 71

Zarada zaposlenog uvećava se za svaki čas proveden u pripravnosti u visini od 10% cijene časa utvrđene prema osnovnoj zaradi tog zaposlenog.
Pripravnost zaposlenog ne može trajati neprekidno duže od 30 dana.
Vrijeme koje zaposleni, kojem je određena pripravnost, provede na radnom mjestu obavljajući poslove po pozivu poslodavca, smatra se radnim vremenom i plaća se kao prekovremeni rad.

Član 72

Dodatak na osnovnu zaradu zaposlenom za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima pripada zaposlenima kako slijedi:

- Mašinovođa..... 30 %
- mašinovođa manevre..... 25 %
- pomoćnik mašinovođe..... 30 %
- kondukter..... 25 %
- kondukter-pratilac..... 25 %
- STO..... 25 %
- rukovaoc manevre..... 30 %
- manevrista..... 30 %
- nadzornik lokomotiva..... 15 %
- revizor vozova..... 15 %
- KPO za kola..... 30%
- KPO za EMV, lokomotive..... 30 %
- pregledač kola ..... 30 %
- zaposleni u Depo-u za EMV Podgorica 15 %
- putujući kontrolor..... 30%

Kriterijumi za uvećanje zarade za zaposlene na radnim mjestima iz stava 1 ovog člana definisaće se posebnim aktom poslodavca.

Član 73

Dodatak zaposlenom po osnovu godina radnog staža uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža:

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

Varijabilni dio zarade

Član 74

Varijabilni dio zarade, u zavisnosti od raspoloživih sredstava, može da ostvari zaposleni koji ostvaruje izuzetne rezultate i kvalitete rada.

Izuzetni rezultati i kvalitet rada zaposlenog cijene se na osnovu:

- posebnog doprinosa unapređenju procesa rada sektora, odnosno službe u kojoj je zaposlen;
- izuzetne uspješnosti i kvaliteta izvršenih poslova;
- posebne efikasnosti u radu;
- povećanog obima posla i
- dodatnog angažovanja zbog nepopunjenosti radnih mjesta i
- posebne odgovornosti, otežanih uslova, specifičnosti radnog mjesta i odgovornosti za bezbjednost i sigurnost u željezničkom saobraćaju.

Varijabilni dio zarade zaposlenom za pojedini mjesec iznosi do 50 % prosječne neto zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Odluku o ispunjavanju uslova za ostvarivanje i kriterjumima za utvrđivanje iznosa varabijalnog dijela zarade donosi Odbor direktora po predlogu Izvršnog dirrktora i na osnovu raspoloživih finansijskih sredstava.

Obustava zarade i naknada zarade

Član 75

Poslodavac može da naplati novčano potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela samo po sprovedenom postupku u slučajevima utvrđenim zakonom, na osnovu pravosnažne odluke suda ili uz pristanak zaposlenog.

Zaposlenom se može prinudno obustaviti isplata zarada ili naknada zarada najviše do 1/2 radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do 1/3 zarade ili naknade zarade.

Minimalna zarada

Član 76

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom u skladu sa ovim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Minimalna zarada iz stave 1 ovog člana ne može biti niža od iznosa koji utvrđuje Vlada Crne Gore na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na godišnjem nivou.

Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje se na osnovu mjerila za utvrđivanje nivoa minimalnih zarada i to:

- opšti nivo zarada u zemlji;
- troškovi života i promjene u njima;
- ekonomski faktori, uključujući i zahtjeve privrednog razvoja, nivoa produktivnosti i potreba da se dostigne i odredi visok nivo zaposlenosti.

Koeficijent složenosti radnih mjesta

Član 77

Zavisno od nivoa/podnivoa kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti, uslova rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju i drugih elementa bitnih za vrednovanje određenog posla, ugovorne strane utvrđuju koeficijent složenosti za svako radno mjesto predviđeno aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Sastavni dio ovog Kolektivnog ugovora čini pregled koeficijenata složenosti radnih mjesta (Pregled koeficijenata složenosti radnih mjesta).

Zarada zaposlenima će se isplaćivati saglasno Pregledu koeficijenata složenosti radnih mjesta.

Član 78

Zarada pripravnika sa III i IV nivoom kvalifikacija obrazovanja utvrđuje se u iznosu od 40% prosječne zarade, sa V i VI nivoom kvalifikacija obrazovanja 50% i VII nivoom kvalifikacija obrazovanja 60% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike

NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Naknada zarade

Član 79

Pravo na naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad utvrđuje se shodno zakonu o obaveznom zdravstvenom osiguranju.

Osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad je prosjek osnovne zarade, odnosno naknade zarade koju je zaposleni ostvario u poslednjih 12 mjeseci koji prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad.

Osnovna zarada, u smislu ovog člana, se sastoji od posebnog dijela zarade, koeficijenta složenosti radnog mjesta uvećanog za svaku započetu godinu radnog staža i obračunske vrijednosti koeficijenta.

Zaposlenom koji radi u smjenama - turnusu, osnov za obračun naknade zarade za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora je prosjek zarade koju je ostvario u poslednja tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem zaposleni koristi godišnji odmor.

Ukoliko nije moguće utvrditi osnov za naknadu zarade, u smislu stava 1 ovog člana, kao osnov za naknadu zarade uzima se iznos iz stava 3 ovog člana koju bi zaposleni ostvario da je radio.

Poslodavac ima pravo na refundiranje naknade zarade iz stava 1 ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako Zakonom nije drukčije određeno.

Član 80

Zaposleni za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ima pravo na naknadu zarade u iznosu od 70% osim za slučajeve utvrđene Zakonom za koje naknada iznosi 100% od osnova za naknadu.

Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad dužan je da obračuna i isplati poslodavac.

Poslije isteka 60 dana privremene spriječenosti za rad naknadu zarade obračunava i isplaćuje poslodavac a Fond poslodavcu refundira isplaćena sredstva.

Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog održavanja trudnoće (liječenja prijetećeg abortusa, Fond refundira poslodavcu od prvog dana odobravanja privremene spriječenosti za rad).

Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad usled profesionalne bolesti i povrede na radu osim za posledice koje su nastupile profesionalne bolesti i povrede na radu, održavanja trudnoće, kao i dobravoljnog davanja krvi, tkiva i organa obezbjeđuje se u visini od 100% od osnova za naknadu.

Naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 100% od osnova za naknadu obezbjeđuje se osiguranom licu zbog: malignih bolesti, hemofilije, cistične fibroze, epilepsije, multiplesklerozе, mišićne distrofije, cerebralne paralize, paraplegije i kvadriplegije, sistemskih autoimunih bolesti, hronične bubrežne insuficijencije (dijaliza), HIV i karantinskih bolesti i psihoze, kao i usled njege djeteta oboljelog od malignih bolesti.

Oboljelim osiguranim licima sa urođenim nedostatkom gornjih i donjih ekstremiteta, slijepim i gluvonijemim licima naknada zarade za privremene spriječenosti za rad u visini od 100 % od osnova za naknadu obezbjeđuje se bez obzira po kojem osnovu je utvrđena privremena spriječenost za rad

Član 81

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vrijeme privremenog udaljenja sa rada i za vrijeme pritvora u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Član 82

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 80% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

Naknada iz stava 1 ovog člana može se isplaćivaće se u skladu sa zakonom.

Druga primanja zaposlenih

Član 83

Zaposleni ostvaruje pravo na druga primanja shodno Zakonu o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i to:

- otpremninu prilikom odlaska u penziju;
- otpremninu u slučaju proglašenja tehnološkog viška.

Član 84

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu za rad ostvaren u Društvu, odnosno željeznici, za navršenih:

- 10 godina rada..... 1/4 minimalne neto zarade u Crnoj Gori,
- 20 godina rada..... 2/4 minimalne neto zarade u Crnoj Gori,
- 30 godina rada..... 3/4 minimalne neto zarade u Crnoj Gori,

- 40 godina rada.....1 minimalna neto zarada u Crnoj Gori.

Poslodavac može, u skladu sa finansijskim mogućnostima, zaposlenom isplatiti troškove na ime zimnice.

Član 85

Zaposlenom prilikom odlaska u penziju, pripada otpremnina shodno Odluci o otpremnini zaposlenih u javnom sektoru.

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

Solidarnost

Član 86

Zaposleni zadržava koeficijent radnog mjesta utvrđen ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora o radu, koji je imao u trenutku promjene radnog mjesta, pod uslovom da je u trenutku ponude izmjene ugovora o radu imao najmanje 20 godina penzijskog staža na poslovima neposredno vezanim za bezbjednost i sigurnost željezničkog saobraćaja, u smislu propisa koji regulišu oblast željezničkog saobraćaja, a odlukom nadležne zdravstvene ustanove je kod zaposlenog utvrđen gubitak zdravstvene sposobnosti za rad na radnom mjestu na koje je prije gubitka zdravstvene sposobnosti bio raspoređen, odnosno imao zaključen ugovor o radu.

Pravo na solidarnost se utvrđuje ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora.

Naknada troškova za službena putovanja

Član 87

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu, troškovi za korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe, odvojeni život od porodice i naknada za rad na terenu obračunava se u skladu sa Uredbom o naknadi troškova zaposlenih u javnom sektoru.

Zaposlenom koji se upućuje na službeno putovanje u zemlji u službeno mjesto radi zamjene odsutnog Zaposlenog ili obavljanja određenih poslova i ako se za vrijeme službenog putovanja svakodnevno ili u razmacima vraća u mjesto redovnog rada, pripada dnevnica za vrijeme provedeno na tom službenom putovanju koja se obračunava sabiranjem broja časova provedenih na putovanju i dijeljenjem sa 24 (nalog sa prilogom).

Pomoći Zaposlenima

Član 88

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, isplaćuje jednokratnu novčanu pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog u visini pet minimalnih neto zarada u Crnoj Gori;
- smrti bračnog druga i djece u visini četiri minimalne neto zarade u Crnoj Gori;
- smrti roditelja, braće i sestara u visini dvije minimalne neto zarade u Crnoj Gori.

Pomoć iz stava 1 ovog člana ostvaruje samo jedan član porodice na radu kod poslodavca.

U slučaju smrti zaposlenog, njegovoj porodici, odnosno zaposlenom u slučaju smrti njegovog bračnog druga ili djeteta, pored pomoći iz stava 1 ovog člana, pripada i pomoć u visini troškova pogrebnih usluga.

Pod troškovima pogrebnih usluga podrazumijevaju se troškovi sanduka, pokrova, nadgrobnog znaka i prevoza posmrtnih ostataka do mjesta sahrane.

Poslodavac može zaposlenom isplatiti jednokratnu pomoć u visini do 5 minimalnih neto zarada u Crnoj Gori, a u slučaju teške bolesti zaposlenog, njegovog bračnog druga ili djece (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad).

Poslodavac će zaposlenom za svako novorođeno dijete isplatiti novčani iznos u visini jedne minimalne neto zarade u Crnoj Gori.

Rješenje o isplati pomoći donosi izvršni direktor.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 89

Zaposlenom prestaje radni odnos:

- po sili zakona;
- sporazumom između zaposlenog i poslodavca,
- otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 90

Zaposlenom prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu po sili zakona:

1. Kad zaposleni navrši 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom, s tim što se osiguraniku kome se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem, starosna granica snižava zavisno od stepena uvećanja staža za po jednu godinu, i to:
   - za svakih šest godina provedenih na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 14 mjeseci;
   - za svakih pet godina provedenih na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 15 mjeseci;
   - za svake četiri godine provedene na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 16 mjeseci;
   - za svake tri godine provedene na radnom mjestu, odnosno poslu na kome se efektivno provedenih 12 mjeseci računa u staž osiguranja kao 18 mjeseci.
2. Ako je, na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
3. Ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove - danom dostavljanja pravosnažne odluke;
4. Ako zbog izdržavanja kazne zatvora, mora biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
5. Ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primjenjivanja te mjere;
6. Usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u

skladu sa zakonom;

7. Istekom vremena na koji je zaključen ugovor o rad na određeno vrijeme;
8. Smrću zaposlenog.

Otkaz od strane zaposlenog

Član 91

Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog.
Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života.
Otkaz ugovora o radu, ovjeren kod notara, suda ili lokalne uprave zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

Otkaz od strane poslodavca

Obavještenje o kolektivnom otpuštanju

Član 92

Ukoliko Poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih, dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i predloge sindikata, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjena potrebe za prestankom rada zaposlenih.

Poslodavac je dužan da, radi sprovođenja konsultacija iz stava 1 ovog člana sindikatu, odnosno zaposlenima, u pisanoj formi, dostavi sljedeće informacije:

- razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
- broj ukupno zaposlenih;
- kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba;
- broju zaposlenih za čijim bi radom mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju;
- kriterijume za izračunavanje visine otpremnine;
- mjerama koje je preuzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba: raspored na druge poslove u stepenu stručne spreme zaposlenog, raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja zaposlenog, uz njegovu saglasnost, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod poslodavca ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

U toku postupka konsultovanja sa sindikatom, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih poslodavac je dužan razmotriti sve predloge koji imaju za cilj da se spriječi prestanak potrebe za radom zaposlenih ili da se ublaže njegove posledice, kao i da na svaki dostavljeni predlog da pisano obrazloženje.

Konsultovanje iz stava 1 ovog člana ne može trajati kraće od 30 dana.

Kriterijumi iz stava 2 alineja 5 ovog člana ne mogu da budu u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

O sprovedenom konsultovanju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da u pisanoj formi obavijesti Zavod za zapošljavanje Crne Gore i dostave sledeće informacije:

- informacije iz stava 1 ovog člana;
- podatke o trajanju konsultacija sa sindikatom;
- podatke o rezultatima sprovedenog konsutovanja i

- pisanu izjavu sindikata, ako mu je dostavljena.

Kopiju obavještenja iz stava 6 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi sindikatu.

Sindikat, odnosno zaposleni ili predstavnici zaposlenih mogu Zavodu za zapošljavanje i poslodavcu dostaviti primjedbe i predloge na dostavljene informacije iz stava 2 i 6 ovog člana.

Individualni otkaz

Član 93

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti ako za to postoji opravdani razlog i to:

1. Zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
2. Ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca zbog:
3. Povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
4. Dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
5. Neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastupno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
6. Pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično dijelo zloupotreba službenog položaja;
7. Odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
8. Nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
9. Učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
10. Upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
11. Ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa odnosno za obavljanje drugih poslova;
12. Ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu za raspoređivanje na drugi ogovarajući posao, zbog potrebe procesa rada ili organizacije rada;
13. Ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu o raspoređivanju u drugo mjesto rada na odgovarajući posao, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 50 Zakona o radu i ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu zbog izmjena koje se odnose na zaradu;
14. Ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažavon kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja n dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;
15. Ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
16. Zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 92 stav 2 alineja 6 Kolektivnog ugovora;

17. Zbog odbijanja raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada, kao i radi raspoređivanja na drugo mjesto ako se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela na udaljenosti manjoj od 60 km;
18. U slučaju tehničko – tehnoloških ili restrukturalnih promjena usled kojih je prestala potreba za njegovim radom.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana ukoliko zaposleni ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, odnosno ne izvršava radne zadatke utvrđene ugovorom o radu, shodno opisu poslova radnog mjesta predviđenih aktom o sistematizaciji.

Kada poslodavac ocijeni da zaposleni nema potrebno znanje i sposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen ili ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada najmanje dva mjeseca uzastopno, formira komisiju koja će pratiti i ocjenjivati rad tog zaposlenog.

Komisiju od tri člana imenuje izvršni direktor iz reda zaposlenih u Društvu koji imaju isti nivo kvalifikacije određene vrste zanimanja kao zaposleni čija se sposobnost utvrđuje. Jednog člana komisije predlaže zaposleni čija se sposobnost utvrđuje. Rješenjem o formiranju komisije određuje se način utvrđivanja radne sposobnosti zaposlenog i rok za davanje mišljenja.

Komisija je dužna da u ostavljenom roku prati rad zaposlenog i na osnovu utvrđenog stanja sačini izvještaj sa ocjenom, mišljenjem i predlogom koji dostavlja izvršnom direktoru na odlučivanje.

Zaposlenom za koga se utvrdi da ne ostvaruje predviđene rezultate rada prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka koji iznosi pet radnih dana utvđenog Zakonom o radu, u slučaju iz stava 1 tačka 2 i 3 ovog člana.

Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz stava 1 tačka 1, 2 i 3 ovog člana poslodavac može donijeti nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz.

Postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom

Član 94

Zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, radni odnos ne može da prestane tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja Zavodu za zapošljavanje, koji će pokušati da obezbijedi neku od mjera za zbrinjavanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba.

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 95

Prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba Poslodavac ocjenjuje rezultate rada zaposlenog ostvarene za period od posljednje tri godine rada, po osnovu:

- kvaliteta obavljanja posla i
- godina radnog iskustva.

Kvalitet obavljanja 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 i odnosa zaposlenog prema radu.

Kvalitet obavljanja posla vrednuje se na sledeći način:

- za izuzetan doprinos 11- 20 bodova;
- za prosiječan doprino..... 6 -10 bodova;
- za minimalan doprinos..... 0 - 5 bodova.

Doprinos u radu utvrđuje se na osnovu radnog staža zaposlenog odnosno po 1 bod za svaku godinu.

Šta se ne smatra opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu

Član 96

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 93 ovog Kolektivnog ugovora, ne smatra se:

1. Odbijanje zaposlenog da prihvati ponudu aneksa ugovora o radu iz člana 23 stav 1 alineja 6 Kolektivnog ugovora
2. privremena spriječenost za rad zbog bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
3. korišćenje porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta;
4. članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, različitost prema ličnom svojstvu zaposlenog (pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog);
5. djelovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
6. obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i ugovorom o radu;
7. obraćanje zaposlenog nadležnim državnim organima zbog opravdane sumnje na korupciju ili u dobroj vjeri podnošenje prijave o toj sumnji;
8. obraćanje ili ukazivanje zaposlenog poslodavcu ili nadležnim državnim organima na ugrožavanje životne sredine u vezi sa poslovanjem poslodavca.

Statusne promjene i promjene poslodavca

Član 97

U slučaju statusne promjene, odnosno promjene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika zaposlene i dužan je da poštuje sva prava i obaveze zaposlenih iz ugovora o radu koja važe na dan preuzimanja.

Poslodavac prethodnik dužan je o preuzimanju iz stava 1 ovog člana pisano obavijesti zaposlenog najkasnije 5 dana prije preuzimanja.

Poslodavac sljedbenik je dužan da sa zaposlenim iz stava 1 ovog člana zaključi ugovor o radu u roku od pet dana od dana preuzimanja.

Ugovor o radu iz stava 3 ovog člana ne može da sadrži manji obim prava za zaposlenog od prava utvrđenih ugovorom o radu kod poslodavca prethodnika, dok traju obaveze iz preuzetog kolektivnog ugovora.

Zaposlenom koji odbije da zaključi ugovor o radu ili se ne izjasni o prihvatanju zaključivanja ugovora o radu u roku od 5 dana sa poslodavcem sljedbenikom, poslodavac prethodnik otkazuje ugovor o radu.

Primjena kolektivnog ugovora poslodavca prethodnika

Član 98

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje Kolektivni ugovor prethodnika tri godine od dana promjene Poslodavca, osim ako prije isteka tog roka kod Poslodavca sljedbenika bude zaključen Kolektivni ugovor.

Član 99

Ako je kod poslodavca na određenim radnim mjestima došlo do smanjenja broja izvršilaca, bodovanje se vrši između zaposlenih koji su raspoređeni na to radno mjesto.

U slučaju da je došlo do ukidanja radnog mjesta, odnosno usvajanja akta o organizaciji i sistematizaciji kojim nije predviđeno to radno mjesto na koje je zaposleni bio raspoređen aktom koji je prestao da važi, neće se sprovoditi postupak ocjene rezultata rada zaposlenog, već se isti utvrđuje kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba.

Ako dva ili više zaposlenih imaju isti broj bodova po osnovu rezultata rada, kao višak se utvrđuje zaposleni koji ima manji broj godina radnog staža.

Član 100

Zaposleni koji u toku rada izgubi propisanu zdravstvenu grupu za radno mjesto na koje je raspoređen, raspoređuje se na drugo radno mjesto u skladu sa preostalom zdravstvenom sposobnošću, stručnom spremom, znanjem i sposobnostima.

U slučaju da se zaposleni ne može rasporediti na drugo radno mjesto u smislu stava 1 ovog člana, proglašava se zaposlenim za čijim je radom prestala potreba, bez sprovođenja postupka ocjene rezultata rada po utvrđenim kriterijumima.

Član 101

Zaposlena žena zbog trudnoće i porodiljskog odsustva kao i zaposleni za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva ne može se proglasiti viškom usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena kod poslodavca.

Zaposlena žena i zaposleni iz stava 1 ovog člana se ne može proglasiti viškom najmanje dvije godine, nakon isteka zakonskog prava na porodiljsko i roditeljsko odsustvo.

Član 102

Zaposleni roditelj koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni lice koje koristi neko od navedenih prava, ne može biti proglašeno licem za čijim je radom prestala potreba usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 103

Zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom pripada otpremnina shodno Odluci o otpremnini zaposlenih u javnom sektoru.

ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Zaštita i zdravlje zaposlenih

Član 104

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto niti da radi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, ako bi po nalazu organa nadležnog za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Na radnom mjestu na kojem postoji povećana opasnost od nastanka invalidnosti, profesionalnih ili drugih oboljenja može da bude raspoređen zaposleni koji, pored uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psiho-fizičkih sposobnosti i godina života.

Član 105

Zaposleni ima pravo i obavezu da se prije početka rada upozna sa mjerama zaštite na poslovima radnog mjesta na koje je raspoređen, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje.

Zaposleni ima pravo i obavezu da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima zaštite i zdravlja na radu.

Zaposleni ima pravo i obavezu da obavi zdravstveni pregled koji odgovara riziku za zaštitu i zdravlje na radnom mjestu, na koji ga upućuje poslodavac, u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu i propisima iz oblasti zdravstvene zaštite.

Član 106

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, ako:

- prethodno nije upoznat sa svim opasnostima ili štetnostima, odnosno rizicima na radu ili ako mu poslodavac nije obezbijedio propisani zdravstveni pregled;
- prijeti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nijesu sprovedene propisane mjere zaštite, sve dok se te mjere ne obezbijede;
- na sredstvu za rad nijesu obezbijeđene propisane mjere zaštite i time mu je neposredno ugrožen život i zdravlje.

Kada zaposleni odbije da radi dužan je da se pisano obrati poslodavcu radi preduzimanja mjera koje po mišljenju zaposlenog nijesu sprovedene.

Kada zaposleni odbije da radi, a poslodavac smatra da zahtjev zaposlenog nije opravdan, poslodavac je dužan da odmah obavijesti Inspekciju rada.

Član 107

U slučaju ozbiljne i neposredne opasnosti po život i zdravlje, zaposleni može da preduzme odgovarajuće mjere u skladu sa svojim znanjem i tehničkim sredstvima koja su mu na raspolaganju, a u slučaju neizbježne opasnosti ima pravo da napusti opasno radno mjesto, radni proces, odnosno radnu sredinu.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana zaposleni ne smije da bude doveden u nepovoljniji položaj zbog štete koja bi mogla da nastane njegovim djelovanjem, osim ako je postupao nepažljivo ili nemarno.

Član 108

Zaposleni je obavezan da u skladu sa osposobljenošću i uputstvima koja je dobio od poslodavca:

- za vrijeme rada primjenjuje propisane mjere zaštite, vodi računa o svojoj i zaštiti i zdravlju na radu drugih zaposlenih na koje utiče svojim radom ili postupcima pri obavljanju posla, namjenski koristi sredstva za rad, opasne materije, sredstva i opremu lične zaštite na radu i zaštitne uređaje, sarađuje

sa poslodavcem i stručnim licem kako bi se sprovele propisane mjere zaštite na poslovima na kojima radi;

- u skladu sa svojim saznanjima, odmah obavijesti poslodavca, pisano ili usmeno, ili preko predstavnika zaposlenih o nepravilnostima, nedostacima, štetnostima, opasnostima ili drugoj pojavi koja bi na radnom mjestu mogla da ugrozi njegovu ili zaštitu i zdravlje drugih zaposlenih;
- saraduje sa poslodavcem i stručnim licem dok poslodavac ne obezbijedi bezbjedne uslove za rad.

Ako poslodavac, poslije dobijenog obavještenja iz stava 1 alineja 2 ovog člana, ne otkloni nepravilnosti, štetnosti, opasnosti ili druge pojave u roku od tri dana ili ako zaposleni smatra da za otklanjanje utvrđenih pojava nijesu sprovedene odgovarajuće mjere zaštite, može zatražiti intervenciju Inspekcije rada i o tome obavijestiti stručno lice.

Obaveza zaposlenog koja se odnosi na zaštitu i zdravlje na radu ne utiče na načelo odgovornosti poslodavca.

Član 109

Zaposleni koji radi na poslovima za čije obavljanje mora ispunjavati posebne zdravstvene uslove, kod koga je došlo do privremenog ili trajnog gubitka stepena zdravstvene sposobnosti, utvrđene od strane nadležnog zdravstvenog organa, privremeno se ili trajno raspoređuje na druge poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi i stepenu očuvane zdravstvene sposobnosti.

Član 110

Zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto, niti može da radi duže od punog radnog vremena, ili noću, ako bi prema procjeni organa nadležnog za ocjenu zdravstvene sposobnosti, takav rad mogao da štetno utiče na njegovo zdravstveno stanje.

Na radnom mjestu koje je shodno Aktu o procjeni rizika, procijenjeno kao radno mjesto sa povećanim rizikom, može da bude raspoređen zaposleni koji osim uslova predviđenih Aktom o sistematizaciji ispunjava i uslove za rad u pogledu preporuka utvrđenih Aktom o procjeni rizika i internih pravilnika Društva.

Zaposlenom koji je zaključio Ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz stava 1 i 2 ovog člana nijesu od uticaja na prestanak radnog odnosa.

Član 111

Poslodavac je dužan da zaposlenog ili predstavnika zaposlenih informiše pisanim putem u vezi sa:

- rizicima po zaštitu i zdravlje na radu, mjerama zaštite i aktivnostima u odnosu na svaku vrstu radnog mjesta i/ili posla;
- načinom organizovanja i pružanja prve pomoći, zaštite od požara, postupku evakuacije zaposlenih pri pojavi ozbiljnih i neposrednih opasnosti i o licima koja su zadužena za sprovođenje ovih mjera.

Poslodavac je dužan da poslodavca čije je zaposlene angažovao da rade kod njega, po bilo kom osnovu, na adekvatan način informiše o pitanjima utvrđenim u stavu 1 ovog člana, kao i licima zaduženim za njihovo sprovođenje.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih informiše o pravima i obavezama koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu i na taj način mu omogući pristup:

- procjeni rizika i mjerama zaštite, uključujući i one rizike sa kojima se suočavaju grupe zaposlenih izloženih posebnim rizicima;

- odlukama o mjerama zaštite koje se moraju preduzeti, kao i ako je potrebno o sredstvima i opremi lične zaštite na radu koja se koristi;
- evidencijama i izvještajima o povredama na radu koje su za posljedicu imale odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana;
- izvještajima o povredama na radu svojih zaposlenih;
- podacima nastalim iz mjera i radnji inspekcijskih i drugih organa nadležnih za zaštitu i zdravlje na radu.

Predstavnik zaposlenih je lice određeno od strane zaposlenih da ih predstavlja u pitanjima iz oblasti zaštite i zdravlja na radu.

Član 112

Poslodavac, zaposleni, predstavnik zaposlenih i sindikat dužni su da sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koja se odnose na zaštitu i zdravlje na radu u skladu sa ovim zakonom, a naročito u vezi sa:

- svakom mjerom koja može značajno uticati na zaštitu i zdravlje na radu;
- postavljanjem stručnog lica za zaštitu i zdravlje na radu (u daljem tekstu: stručno lice), određivanjem lica za sprovođenje mjera prve pomoći, zaštite od požara i evakuacije zaposlenih i aktivnostima u vezi sa zaštitom i zdravljem na radu;
- podacima o procjeni rizika i mjerama zaštite, uključujući i one rizike sa kojima se suočavaju grupe zaposlenih izloženih posebnim rizicima;
- odlukama o mjerama zaštite koje se moraju preduzeti, kao i ako je potrebno o sredstvima i opremi lične zaštite na radu koja se koriste;
- evidencijama i izvještajima o povredama na radu koje su za posljedicu imale odsustvo zaposlenog sa rada duže od tri radna dana;
- izvještajima o povredama na radu svojih zaposlenih;
- mjerama i radnjama inspekcijskih i drugih organa nadležnih za zaštitu i zdravlje na radu;
- angažovanjem pravnog lica ili preduzetnika za obavljanje stručnih poslova;
- planiranjem i organizovanjem osposobljavanja i provjere osposobljenosti iz zaštite i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da omogući predstavniku zaposlenih i sindikatu da svoje primjedbe u vezi zaštite i zdravlja na radu dostave nadležnom inspektoru u postupku vršenja inspekcijskog nadzora.

Zaštita zaposlenih koji prijave korupciju

Član 113

Zaposlenom koji u dobroj namjeri prijavi da postoji osnov sumnje za postojanje krivičnog djela sa obilježjima korupcije ne može, iz tog razloga, prestati radni odnos, niti može biti udaljen sa radnog mjesta (suspendovan), niti mu se može ograničiti ili uskratiti bilo koje pravo iz radnog odnosa.

Ako je zaposleni zbog prijavljivanja sumnje iz stava 1 ovog člana stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene, tako da mu je povrijeđeno neko od prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na poslodavcu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji prijavi sumnju na korupciju obezbijedi zaštitu od otkrivanja identiteta neovlašćenim licima.

Zaštita privatnosti i dostojanstva zaposlenih i zabrana diskriminacije i zlostavljanja na radnom mjestu

Član 114

Poslodavac prikuplja i obrađuje podatke o Zaposlenima koji su mu potrebni radi urednog vođenja evidencije iz oblasti rada, u skladu sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti.

Bliži način prikupljanja, obrađivanja, korišćenja i dostavljanja podataka o Zaposlenima, dostavljanje podataka trećim licima, Poslodavac će urediti posednim aktom uz prethodnu saglasnost reprezentativnog sindikata.

Dostavljanje podataka iz stava 1 ovog člana trećim licima Poslodavac ili lice koje on ovlasti može vršiti isključivo uz saglasnost Zaposlenog.

Član 115

Zabranjen je svaki oblik diskriminacije po bilo kom osnovu, kao i svaki oblik uznemiravanja i zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Poslodavac je dužan zaštititi dostojanstvo zaposlenog za vrijeme obavljanja poslova tako da mu osigura uslove rada u kojima neće biti izložen neposrednoj ili posrednoj diskriminaciji, odnosno uznemiravanju i zlostavljanju na radnom mjestu (u daljem tekstu: mobing). Ova zaštita uključuje i preduzimanje preventivnih mjera.

U slučajevima zlostavljanja na radnom mjestu, Zaposleni može pokrenuti postupak posredovanja kod Poslodavca, u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka posredovanja, odnosno zaštite od mobinga kod Poslodavca, može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Član 116

Poslodavac je dužan da imenuje lica koja će posredovati među stranama (u daljem tekstu: posrednik) u postupku posredovanja u skladu sa zakonom o zabrani zlostavljanja na radu.

Posrednika iz stava 1 ovog člana Poslodavac imenuje uz saglasnost reprezentativnog sindikata.

Član 117

U slučajevima zabranjenih ponašanja, u smislu zabranjene diskriminacije i zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), zaposleni, kao i lice koje traži zaposlenje, može pokrenuti postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

Posebna zaštita

Član 118

Zaposlena žena, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena lica sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa Zakonom o radu.

Član 119

Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodiljsko odsustvo.

Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Zaposleni iz stava 2 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa zakonom.

Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz stava 1 i 2 ovog člana nijesu od uticaja na prestanak radnog odnosa.

Član 120

Oblast zaštite na radu reguliše se posebnim pravilnikom u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i zakonom.

Što nije regulisano ovim Kolektivnim ugovorom i pravilnikom iz oblasti zaštite na radu, neposredno će se primijeniti odredbe Zakona o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 121

Poslodavac je dužan da najmanje jednom godišnje sačini izvještaj o zaštiti na radu zaposlenih, koji se razmatra na organima upravljanja zajedno sa izvještajem o poslovanju.

ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Zaštita prava kod Poslodavca

Član 122

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, ovim Kolektivnim ugovorom, podzakonskim aktima, normativnim aktima, ugovorom o radu i drugim aktima poslodavca.

Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka iz stava 3 ovog člana je konačna ako zakonom nije drugačije određeno.

Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku, u roku od osam dana od isteka roka za odlučivanje po zahtjevu.

Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje

Član 123

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz prethodnog člana ovog Kolektivnog ugovora ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene postupak pred Agencijom za mirno rjesavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rjesavanje spora, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Ako se radni spor ne riješi pred organima iz stava 1 ovog člana, zaposleni može da pokrene postupak pred nadležnim sudom.

Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 124

Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada zastarijevaju u roku od četiri godine od dana nastanka obaveze.

Potraživanja koja se odnose na obavezu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje ne zastarijevaju.

ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 125

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odgovornost zaposlenih za povrede radnih obaveza učinjenih na radu i u vezi sa radom, mjere za povrede radnih obaveza, postupak za utvrđivanje odgovornosti za povrede radnih obaveza, postupak utvrđivanja odgovornosti, donošenje odluke, obustavljanje postupka, izricanje mjere, osporavanje odluke, rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka, rok za izvršenje izrečene mjere i brisanje iz evidencije, privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija), fakultativno i obavezno udaljenje, donošenje rješenja o udaljenju, naknada zarade i refundacija za vrijeme privremenog udaljenja, materijalna odgovornost za nastalu štetu, uređeni su Zakonom o radu.

Povrede radnih obaveza

Član 126

Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

Povreda radne obaveze može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Mjere za povrede radnih obaveza

Član 127

Za lakše povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih disciplinskih mjera:

- opomena;
- novčana kazna u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Disciplinska mjera "Opomena" se može jednom zaposlenom izreći samo jedanput.

Član 128

Za teže povrede radnih obaveza se može izreći jedna od sledećih mjera:

- novčana kazna u visini od 20 % do 30 % mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- uslovni prestanak radnog odnosa i
- prestanak radnog odnosa.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

SINDIKALNE ORGANIZACIJE

Član 129

Zaposleni imaju pravo da po slobodnom izboru, bez prethodnog odobrenja poslodavca, osnivaju svoje organizacije i da se u njih učlanjuju, pod uslovima utvrđenim statutom i pravilima tih organizacija.

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

Sindikalne organizacije zaposlenih kod poslodavca upisuju se u Registar sindikalnih organizacija koji vodi organ državne uprave nadležan za poslove rada.

Postupak i način upisa sindikalnih organizacija u Registar, promjenu upisa, sadržina, način vođenja i brisanje iz Registra vrši se po propisima koje utvrđuje i donosi nadležno Ministarstvo.

Član 130

Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove.

Poslodavac razmatra mišljenja i predloge sindikalne organizacije prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a naročito u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usled tehnološko ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.

Poslodavac zajedno sa Reprezentativnim sindikatom, odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.

Reprezentativni sindikat

Član 131

Reprezentativna organizacija sindikata zaposlenih (Reprezentativni sindikat), u smislu zakona i ovog Kolektivnog ugovora je sindikalna organizacija koja učlanjuje najmanje 20% od ukupnog broja zaposlenih kod poslodavca i koja je kao takva registrovana kod nadležnog ministarstva.

Ako postoji više reprezentativnih sindikalnih organizacija kod poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje se u skladu sa posebnim Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Uslovi za rad sindikata

Član 132

Sindikalna organizacija samostalno odlučuje o načinu njenog zastupanja kod poslodavca.

Sindikalna organizacija može imenovati ili izabrati jednog sindikalnog predstavnika koji će je zastupati.

Poslodavac je dužan da sindikalnom predstavniku omogući pravovremeno ostvarivanje prava, u smislu stava 2 ovog člana i pristup podacima za ostvarivanje tog prava.

Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslovanja poslodavca.

Sindikalna organizacija je dužna da obavijesti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika.

Informisanje sindikata

Član 133

Poslodavac informiše Reprezentativni sindikat, najmanje jednom godišnje o:

- rezultatima poslovanja na godišnjem nivou;
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada;
- mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

Poslodavac obavještava Reprezentativni sindikat o:

- mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;
- uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- vremenu i načinu isplate zarada;
- rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su da, prije promjene poslodavca, obavijeste Reprezentativni sindikat kod poslodavca o:

- datumu promjene poslodavca;
- razlozima za promjenu poslodavca;
- pravnim, ekonomskim i socijalnim posljedicama promjene poslodavca na položaj zaposlenih i mjerama za njihovo ublažavanje, radi međusobne koordinacije i saradnje Reprezentativnog sindikata i poslodavca u cilju preduzimanja mjera za ublažavanje socijalno - ekonomskih posljedica na položaj zaposlenih.

Član 134

Poslodavac je dužan da zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, ukoliko se razmatra pitanje inicirano od strane te sindikalne organizacije.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje Sindikat u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade predstavniku Sindikata, čije odsustvo sa rada nije u skladu sa Kolektivnim ugovorom iz stava 4 ovog člana.

Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana sindikalne organizacije u slučajevima iz stava 4 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Član 135

Ugovorne strane su saglasne da se Reprezentativnoj sindikalnoj organizaciji obezbijede sljedeći uslovi za rad i djelovanje:

- prostor za rad opremljen tehničkim sredstvima za rad i održavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti

- , ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima.

Član 136

Radi pomoći sindikalnim organizacijama u obavljanju i izvršavanju osnovnih programskih obaveza, Poslodavac izdvaja 0,2% mjesečno na obračunate bruto zarade koji procenat se dijeli sindikalnim organizacijama srazmjerno broju članova.
Statutom sindikalne organizacije će biti uređen postupak i način usmjeravanja i korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana.
Sindikalna organizacija je dužna da Poslodavcu podnosi godišnji izvještaj o potrošnji finansijskih sredstava, koja su joj po ovom osnovu opredijeljena.

Član 137

Predstavnik Reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnik sindikalne organizacije zaposlenih kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest 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 ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 138

Aktivnosti sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja poslodavca i radne discipline.

Poslodavac ne može staviti u povoljniji ili nepovoljniji položaj Predstavnika sindikalne organizacije zbog članstva u tu organizaciju ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Poslodavac je dužan da Predstavniku sindikalne organizacije omogući pravovremeno ostvarivanje prava na pristup podacima i informacijama potrebnim za ostvarivanje tog prava.

Član 139

Ugovorne strane su saglasne da predsjednik Reprezentativnog sindikata profesionalno obavlja funkciju sindikalnog predstavnika s tim što zarada, naknade zarada i ostala primanja padaju na teret Poslodavca.

Poslodavac i reprezentativna sindikalna organizacija međusobna prava i obaveze bliže uređuju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

Član 140

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti Reprezentativni sindikat i dostavi akta, radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i prijedlozi te sindikalne organizacije.

Predstavnik Repezentativnog sindikata ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca, ukoliko su na razmatranju pitanja od zajedničkog interesa za sve zaposlene kod poslodavca.

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikalne organizacije, izdvajaju od neto zarade, odnosno naknade zarade, kao sindikalnu članarinu, uplaćuju na žiro račun sindikalne organizacije čiji su članovi, danom isplate zarada.

OSTALA PRAVA ZAPOSLENIH

Kolektivno osiguranje

Član 141

Poslodavac je obavezan da kolektivno osigura sve Zaposlene kod nadležnog osiguravajućeg društva od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada i rizika smrti usljed profesionalne bolesti ili nesreće na poslu, invalidnosti i sl. u iznosu koji zajednički utvrde Reprezentativni sindikat i Poslodavac.

Stambena pitanja

Član 142

Poslodavac može da izdvaja sredstava na poseban račun poslodavca za rješavanje stambenih potreba zaposlenih, u visini do 3% na obračunate bruto zarade.

Pored sredstava iz prethodnog stava, sredstva za rješavanje stambenih potreba obezbjeđuju se od zakupa stanova, otkupa stanova, kupovine stanova pod povoljnijim uslovima, uplatom rata po osnovu ugovora o korišćenju stambenih kredita i sl.

Ugovorne strane su saglasne da se rješavanje stambenih potreba zaposlenih kod poslodavca vrši u skladu sa Pravilnikom o rješavanju stambenih potreba, koji se donosi uz saglasnost Reprezentativnih sindikata.

Pravo Zaposlenih na štrajk

Član 143

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme kako je to utvrđeno Zakonom o štrajku.

Prije donošenja Odluke o stupanju u štrajk, nadležni organ ovlašćene organizacije sindikata ili više od polovine zaposlenih kod poslodavca, odnosno njegovom dijelu i poslodavac dužni su da podnesu zajednički predlog za mirno rješavanje radnog spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova u roku od 24 časa od najave štrajka.

Ukoliko strane u sporu ne postupe u smislu stava 2 ovog člana, nadležni organ uprave

kome je dostavljena odluka o stupanju u štrajk dužan je da o tome obavijesti Agenciju.

U slučaju iz stava 3 ovog člana direktor Agencije, po službenoj dužnosti pokreće postupak i određuje miritelja iz Imenika u skladu sa Odredbama Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova.

Informisanje Zaposlenih

Član 144

Poslodavac je dužan da obezbijedi redovno i blagovremeno informisanje zaposlenih o pitanjima od bitnog značaja za ekonomski i profesionalni interes zaposlenih, shodno Pravilniku o informisanju zaposlenih.

Prevencija radne invalidnosti i rekreativni odmor Zaposlenih

Član 145

Poslodavac će na žiro račun posebnog fonda reprezentativnih sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% od bruto zarade zaposlenog koji je član tog sindika, kao

povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Sredstva iz stava 1 ovog člana mogu se koristiti samo prema Planu korišćenja, o čemu reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore najmanje jedanput godišnje obavještavaju poslodavca.

Za vrijeme korišćenja rekreativnog odmora, zaposlenom pripadaju prava kao da je na radu.

PREGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 146

Učesnici u zaključivanju Kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju na ravnopravnoj osnovi.
Svaka ugovorna strana može pokrenuti pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, ponuditi predlog novog teksta ili izmjenu teksta Kolektivnog ugovora.

Strana kojoj je ponuđen predlog iz stava 2 ovog člana dužna je da se izjasni u roku od 15 dana pisanim putem o ponuđenom predlogu za pregovore.

Ako strane ne nastave pregovaranje ili ne postignu dogovor u roku od 3 mjeseca od početka pregovora, obratiće se Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, podnošenjem predloga za učešće miritelja u kolektivnom pregovaranju u skladu sa odredbama Zakona o mirnom rješavanju radnih sporova.

Kolektivni ugovor kod poslodavca je zaključen kada ga potpišu ovlašćeni predstavnici Reprezentativnih sindikata i poslodavca.

TRAJANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 147

Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 148

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim Kolektivnim ugovorom i aktima koji regulišu konkretnu oblast, neposredno se primjenjuju odredbe Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora.

Ukoliko su pojedina pravna pitanja uređena posebnim aktima poslodavca primjenjuju se ta akta, ukoliko nijesu u suprotnosti sa ovim Kolektivnim ugovorom i Zakonom o radu.

Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju manji obim prava, odnosno nepovoljnije uslove rada od prava ili uslova utvrđenim zakonom o radu, primjenjuju se odredbe pomenutog zakona.

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Obaveza usklađivanja

Član 149

Odredbe pravilnika i drugih akata kojima se uređuju radni odnosi, uskladiće se sa ovim Kolektivnim ugovorom u roku od 60 dana od dana stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora.

Izmjene i dopune

Član 150

Svaka ugovorna strana može zahtijevati izmjenu i dopunu ovog Kolektivnog ugovora.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se Aneksom na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

Član 151

Ukoliko u toku primjene ovog Kolektivnog ugovora dođe do izmjene zakona ili Opšteg kolektivnog ugovora, njihove odredbe primjenjivaće se neposredno do usaglašavanja sa istim, ukoliko je takva primjena moguća.

STUPANJE NA SNAGU I OBJAVLJIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 152

Danom stupanja na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi:

- Kolektivni ugovor Željezničkog prevoza Crne Gore AD Podgorica od 27.12.2013. godine,
- Aneks 1 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 26.06.2014. godine,
- Aneks 2 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 26.06.2015. godine,
- Aneks 3 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 23.03.2016. godine,
- Aneks 4 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 21.06.2017. godine,
- Aneks 5 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 28.07.2017. godine,
- Aneks 6 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 05.07.2018. godine,
- Aneks 7 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 31.08.2018.godine,
- Aneks 8 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 02.11.2018.godine,
- Aneks 9 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 05.02.2019.godine,
- Aneks 10 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 30.01.2020.godine,
- Aneks 11 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 28.02.2020.godine,
- Aneks 12 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 22.07.2020.godine,
- Aneks 13 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 26.08.2020.godine,
- Aneks 14 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 26.11.2020.godine,
- Aneks 15 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 31.05.2021.godine,
- Aneks 16 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 11.11.2021.godine,
- Aneks 17 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 01.02.2022.godine,
- Aneks 18 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 07.10.2022.godine,
- Aneks 19 Kolektivnog ugovora ŽPCG AD Podgorica od 27.12.2022.godine.

Član 153

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na Oglasnoj tabli u sjedištu Poslodavca.

Kolektivni ugovor je zaključen dana, 05.07.2023. godine.

Kolektivni ugovor će se objaviti isticanjem na Oglasnoj tabli u sjedištu Poslodavca dana, 06.07.2023.godine.

Predsjednik Saveza sindikata
ŽPCG AD Podgorica
Svetozar Stanović

Poslodavac
Izvršni direktor
Ilinka Pavićević

Predsjednik Jedinstvenog sindikata
radnika ŽPCG AD-Podgorica
Usančević Milan

Predsjednik Odbora direktora
Marko Bertanjolj

Pregled koeficijenata složenosti radnih mjesta

PREGLED koeficijenata složenosti radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (I2)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Sektor za saobraćajne i transportno komercijalne poslove			
Higijeničar	Jedinica za prevoz putnika Podgorica	8	5.20
Radnik u konačištu i čišćenju	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	5	5.20
Higijeničar	Jedinica za prevoz putnika Bar	14	5.20

PREGLED koeficijenata složenosti radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (II)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Sektor za saobraćajne i transportno komercijalne poslove			
Manevrista	Jedinica za prevoz putnika Bar	5	5.30
Sektor za vuču vozova i tehničko pregledne poslove			
Pomoćnik mašinovođe	Jedinica za vuču vozova Bar	3	5.30
Izvođač lokomotiva	Jedinica za vuču vozova Bar	2	5.30

PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (III)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Sektor za saobraćajne i transportno komercijalne poslove			
Rukovaoc manevre	Jedinica za prevoz putnika Bar	5	5.40
Spremačica u stanici Nikšić	Jedinica za prevoz putnika Podgorica	1	5.30
Sektor za tehničke poslove			
Mazač	Služba za održavanje EMV	1	5.40
Mehaničar - bravar	Služba za održavanje EMV	1	5.40

Samostalna služba za pravne i opšte poslove			
Higijeničar	Jedinica za opšte poslove	2	5.30

PREGLED
koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (IV1)

Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Sektor za saobraćajne i transportno komercijalne poslove			
Kondukter	Jedinica za prevoz putnika Podgorica	24	6.20
Kondukter – pratilac kola	Jedinica za prevoz putnika Bar	36	6.20
Kondukter	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	5	6.20
Saobraćajno-transportni otpremnik	Jedinica za prevoz putnika Bar	5	6.20
Konobar	Jedinica za prevoz putnika Bar	3	5.50
Revizor vozova	Sektor za saobraćajne i transportno komercijalne poslove	3	6.30
Referent za buking	Služba za komercijalne poslove	4	6.20
Blagajnik	Jedinica za prevoz putnika Podgorica	7	6.30
Blagajnik u stanici Nikšić	Jedinica za prevoz putnika Podgorica	3	6.30
Radnik na informacijama	Jedinica za prevoz putnika Podgorica	3	6.00
Nadzornik njege EMV, kola i prostorija vuče	Jedinica za prevoz putnika Podgorica	1	6.20
Stanični kontrolor	Jedinica za prevoz putnika Bar	4	6.20
Blagajnik	Jedinica za prevoz putnika Bar	7	6.30
Radnik na informacijama	Jedinica za prevoz putnika Bar	3	6.00
Magacioner - računopolagač	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	6.00
Nadzornik njege kola	Jedinica za prevoz putnika Bar	3	6.20
Spremač kola	Jedinica za prevoz putnika Bar	2	5.70
Domar	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	5.70
Magacioner	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	1	5.70
Domar	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	1	5.70
Blagajnik	Jedinica za prevoz putnika Bijelo Polje	7	6.30
Sektor za vuču vozova i tehničko pregledne poslove			
Školski instruktor za DVV i EVV	Služba za vuču vozova	1	6.35
Mašinovođa manevre	Jedinica za vuču vozova Bar	5	6.20
Putujući kontrolor	Služba za vuču vozova	1	6.30
Kontrolno – prijemni organ za EMV	Jedinica za vuču vozova Podgorica	1	6.35

Nadzornik lokomotiva	Jedinica za vuču vozova Podgorica	4	6.30
PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (IV1)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Mašinovođa	Jedinica za vuču vozova Podgorica	27	6.90
Kontrolno – prijemni organ za lokomotive	Jedinica za vuču vozova Bar	1	6.35
Nadzornik lokomotiva	Jedinica za vuču vozova Bar	4	6.30
Mašinovođa	Jedinica za vuču vozova Bar	12	6.90
Šef	Jedinica vuče Bijelo Polje	1	6,90
Nadzornik lokomotiva	Jedinica vuče Bijelo Polje	2	6,30
Mašinovođa	Jedinica za vuču vozova Bijelo Polje	5	6.90
Pregledač kola	Tehničko pregledna jedinica Podgorica-Nikšić	12	6.35
Kontrolno prijemni organ za kola	Tehničko pregledna jedinica Bar	2	6.35
Pregledač kola	Tehničko pregledna jedinica Bar	5	6.35
Pregledač kola	Tehničko pregledna jedinica Bijelo Polje	5	6.35
Sektor za tehničke poslove			
Elektro-mehaničar	Služba za održavanje EMV	1	6.10
Mehaničar-bravar	Služba za održavanje EMV	2	6.10
Tehničar za dokumentaciju	Služba za održavanje EMV	1	5.70
Sektor za ekonomske poslove			
Saradnik za obračun zarada, naknada i ostalih primanja	Služba za finansije	1	6.30
Samostalna služba za pravne i opšte poslove			
Referent za socijalni rad, ljek.preglede i zaštitnu odjeću	Samostalna služba za pravne i opšte poslove	1	6.20
Referent za administrativne poslove kadrovsku evidenciju i fotokopiranje	Samostalna služba za pravne i opšte poslove	1	6.20
Arhivar	Jedinica za opšte poslove	1	6.30
Portir	Jedinica za opšte poslove	2	6.10
Samostalna služba za javne nabavke			
Magacioner - računopolagač	Jedinica za male nabavke	1	6.30

PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (IV2)

Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Uprava			
Poslovni sekretar	Uprava	1	6.95
Sektor za saobraćajne i transportno komercijalne poslove			
Administrativni radnik	Sektor za saobraćajne i transportno komercijalne poslove	1	6.70
Stanični i doplatni blagajnik	Jedinica za prevoz putnika Podgorica	2	6.90
Stanični i doplatni blagajnik	Jedinica za prevoz putnika Bar	2	6.90
Sektor za vuču vozova i TPP			
Administrativni radnik	Sektor za vuču vozova i TPP	1	6.80
Čitač brzinomjernih traka i evidentičar	Služba za vuču vozova	1	6.90
Administrativni radnik i EV evidentičar	Jedinica za vuču Podgorica	1	6.50
Administrativni radnik i EV evidentičar	Jedinica za vuču Bar	1	6.50
Sektor za tehničke poslove			
Saradnik za održavanje EMV-a	Služba za održavanje EMV	1	6.95
Poslovođa za elektro održavanje	Služba za održavanje EMV	1	6.90
Mehaničar-bravar	Služba za održavanje EMV	1	6.70
Elektromehaničar	Služba za održavanje EMV	3	6.70
Mehaničar-vazdušar	Služba za održavanje EMV	2	6.70
Poslovođa za mašinsko održavanje	Služba za održavanje EMV	1	6.90
Elektroničar	Služba za održavanje EMV	1	6.70
Sektor za ekonomske poslove			
Referent za blagajničko poslovanje	Služba za finansije	1	6.80
Referent za finansijsko poslovanje	Služba za finansije	1	6.80
Vozač	Jedinica za opšte poslove	2	6.40

PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (VI)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Sektor za saobraćajne i transportno komercijalne poslove			

Saradnik za rad blagajni	Služba za komercijalne poslove	1	7.50
Saradnik za vantarifske povlastice i staničnu blagajnu	Služba za komercijalne poslove	1	7.20
Saradnik za transportno-komercijalne poslove u stanici Nikšić	Jedinica za prevoz putnika Podgorica	1	7.00
Saradnik za transportno-komercijalne poslove	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	7.50
Saradnik za obračun rada kola po RIC	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	7.50
Sar. za trans. kom. poslove	Jedinica za prevoz Bijelo Polje	1	7.00
Sektor za ekonomske poslove			
Saradnik za obradu plana, analizu i administraciju	Sektor za ekonomske poslove	1	7.30
Saradnk za pogonsko i materijalno knjigovodstvo	Služba za računovodstvo	1	7.30
Samostalna služba za pravne i opšte poslove			
Šef	Jedinica za opšte poslove	1	7.50
Samostalna služba za javne nabavke			
Saradnik za nabavke, pripremu i obradu dokumentacije	Jedinica za male nabavke	1	7.30
Saradnik za spoljnotrgovinsko poslovanje	Jedinica za male nabavke	1	7.50

PREGLED
koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (VII1)

Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Uprava			
Izvršni direktor	Uprava	1	20.00
Sekretar	Uprava	1	14.00
Pomoćnik izvršnog direktora za ekonomske i pravne poslove i EU/MFI projekte	Uprava	1	14.00
Pomoćnik izvršnog direktora za saobraćajno tehničke poslove	Uprava	1	14.00
Savjetnik izvršnog direktora	Uprava	1	12.00
Menadžer za ljudske resurse	Uprava	1	10.00

PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (VII1)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Compliance menadžer	Uprava	1	10.00
Menadžer za kvalitet	Uprava	1	10.00
Koordinator za SUB	Uprava	1	10.00
PR menadžer	Uprava	1	10.00
Stručno lice za obavljanje poslova zaštite i zdravlja na radu	Uprava	1	8.80
Stručni saradnik za prevođenje engleskog/francuskog jezika	Uprava	1	8.80
Sektor za saobraćajne i transportno komercijalne poslove			
Direktor	Sektor za saobraćajne i transportno komercijalne poslove	1	13,50
Menadžer za OJP, plan, praćenje i analizu izvršenja reda vožnje	Sektor za saobraćajne i trasnportno komercijalne poslove	1	10.00
Rukovodilac	Služba za marketing i korespondencije sa domaćim i inopartnerima	1	10.00
Stručni saradnik za marketing	Služba za marketing i korespondencije sa domaćim i inopartnerima	1	8.80
Analitičar za marketing	Služba za marketing i korespodencije sa domaćim i inopartnerima	1	8.80
Stručni saradnik za korporativne komunikacije	Služba za marketing i korespondencije sa domaćim i inopartnerima	2	8.80
Rukovodilac	Služba za komercijalne poslove	1	10.00
Stručni saradnik za prodaju	Služba za komercijalne poslove	1	8.80
Stručni saradnik za buking	Služba za komercijalne poslove	1	8.80
Stručni saradnik za transportno-komercijalne propise	Služba za komercijalne poslove	1	8.80
Rukovodilac	Služba za saobraćajne poslove	1	10.00
Glavni inženjer za saobraćajne poslove	Služba za saobraćajne poslove	1	9.50
Stručni saradnik za planiranje i organizaciju prevoza putnika	Služba za saobraćajne poslove	1	8.80
Šef	Jedinica za prevoz putnika Podgorica	1	10.10
Pomoćnik šefa jedinice	Jedinica za prevoz putnika	1	8.80

PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (VII1)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
	Podgorica		
Šef	Jedinica za prevoz putnika Bar	1	10.20
Šef	Jedinica za njegu kola Bar	1	9.50
Šef	Jedinica za prevoz putn. B.Polje	1	10.00
Sektor za vuču vozova i TPP			
Direktor	Sektor za vuču i TPP	1	13.00
Rukovodilac	Služba za vuču vozova	1	10.20
Glavni inž. za vuču i održavanje vučnih vozila i vanredne događaje	Služba za vuču vozova	1	9.50
Glavni inženjer za TPP	Služba za vuču vozova	1	9,50
Šef	Jedinica za vuču vozova Podgorica	1	10.00
Šef	Jedinica za vuču vozova Bar	1	10.00
Šef	Jedinica za TPP Podgorica - Nikšić	1	9.60
Šef	Jedinica za TPP Bar	1	9.60
Šef	Jedinica za TPP Bijelo Polje	1	9.60
Sektor za tehničke poslove			
Direktor	Sektora za tehničke poslove	1	13.00
Rukovodilac	Služba za održavanje lokomotiva	1	10.20
Glavni elektro inženjer	Služba za održavanje lokomotiva	1	9.30
Glavni mašinski inženjer	Služba za održavanje lokomotiva	1	9.30
Rukovodilac	Služba za održavanje EMV	1	10.20
Šef Depo-a	Služba za održavanje EMV	1	10.00
Glavni inženjer za mašinsko održavanje	Služba za održavanje EMV	1	9.50
Glavni inženjer za elektro održavanje	Služba za održavanje EMV	1	9.50
Glavni inž. za elektroniku	Služba za održavanje EMV	1	9.50
Rukovodilac	Služba za održavanje kola	1	10.20
Glavni mašinski inženjer	Služba za održavanje kola	1	9.30
Glavni elektro inženjer	Služba za održavanje kola	1	9.30
Sektor za ekonomske poslove			
Direktor	Sektor za ekonomske poslove	1	12.00

PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (VII1)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Rukovodilac	Služba za finansije	1	10.00
Stručni saradnik za obračun i statistiku	Služba a za finansije	1	9.00
Stručni saradnik za finansijsku operativu	Služba za finansije	2	8.80
Rukovodilac	Služba za računovodstvo	1	10.20
Stručni saradnik za potraživanja	Služba za računovodstvo	1	8.80
Stručni saradnik za obaveze	Služba za računovodstvo	1	8.80
Stručni saradnik za kontokorentni obračun i saldacije	Služba za računovodstvo	1	8.80
Stručni saradnik za osnovna sredsva	Služba za računovodstvo	1	8.80
Samostalna služba za javne nabavke			
Rukovodilac – Službenik za javne nabavke	Samostalna služba za javne nabavke	1	11.60
Stručni saradnik za pripremu tenderske dokumentacije	Samostalna služba za javne nabavke	1	9.00
Stručni saradnik za pravne poslove	Samostalna služba za javne nabavke	1	9.00
Šef	Jedinica za male nabavke	1	9.50
Stručni saradnik za praćenje realizacije ugovorenih nabavki	Jedinica za male nabavke	1	8.80
Stručni saradnik za nabavke, pripremu i obradu dokumentacije	Jedinica za male nabavke	1	8.80
Samostalna služba kontrole prihoda			
Rukovodilac	Samostalna služba kontrole prihoda	1	11.60
Stručni saradnik za kontrolu realizacije staničnih blagajni	Samostalna služba kontrole prihoda	1	8.80
Str.sar. za stat., evidenciju i inkontraciju voznih isprava	Samostalna služba kontrole prihoda	1	8.80
Stručni saradnik za kalkulaciju, izradu i kontrolu obračuna iz lokalnog prevoza	Samostalna služba kontrole prihoda	1	8.80
Stručni saradnik za kontrolu obračuna sa stranim željezničkim upravama	Samostalna služba kontrole prihoda	1	8.80

PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (VII1)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
Stručni saradnik za kalkulaciju, izradu i kontrolu obračuna iz međunarodnog prevoza	Samostalna služba kontrole prihoda	1	8.80
Samostalna služba za pravne i opšte poslove			
Rukovodilac	Samostalna služba za pravne i opšte poslove	1	11.60
Stručni saradnik za zastupanje	Samostalna služba za pravne i opšte poslove	1	9.60
Stručni saradnik za normativnu djelatnost i ugovore	Samostalna služba za pravne i opšte poslove	1	8.80
Stručni saradnik za radne odnose, prijem i obrazovanje kadrova	Samostalna služba za pravne i opšte poslove	2	9.00
Stručni saradnik za disciplinske poslove	Samostalna služba za pravne i opšte poslove	1	8.80
Samostalna služba unutrašnje kontrole			
Rukovodilac	Samostalna služba unutrašnje kontrole	1	11.60
Kontrolor za saobraćajne i transportne poslove	Samostalna služba unutrašnje kontrole	1	9.50
Kontrolor za mašinske poslove	Samostalna služba unutrašnje kontrole	1	9.50
Kontrolor za bezbjednost	Samostalna služba unutrašnje kontrole	1	9.00
Kontrolor za zaštitu imovine i protiv požarnu zaštitu	Samostalna služba unutrašnje kontrole	1	8.80
Samostalna služba za informatiku			
Rukovodilac	Samostalna služba za informatiku	1	11.60
Glavni inžinjer za softver	Samostalna služba za informatiku	1	9.60
Glagvi inžinjer za mrežu i servere	Samostalna služba za informatiku	1	9.50
Programer	Samostalna služba za informatiku	1	9.60
Sistem administrator	Samostalna služba za informatiku	1	8.80
Samostalna služba unutrašnje revizije			
Rukovodilac	Samostalna služba unutrašnje	1	11.60

PREGLED koeficijenata radnih mjesta po nivoima i podnivoima kvalifikacija (VII1)			
Naziv radnog mjesta	Organizaciona jedinica	Broj izvršilaca	Koeficijent složenosti radnog mjesta
	revizije		
Unutrašnji revizor	Samostalna služba unutrašnje revizije	2	9.60