



CrnaGora  
Opština Pljevlja  
Predsjednik  
Broj: 01-018/21-1527/1  
Pljevlja, 11.11.2021.godine

Na osnovu člana 3 i 69 stav 2 Opšteg kolektivnog ugovora („Službeni list CG“ br.14/14) i člana 41 Granskog kolektivnog ugovora za oblast uprave i pravosuđa („Službeni list CG“ br. 18/15) Reprezentativna Sindikalna organizacija organa lokalne uprave opštine Pljevlja i opština Pljevlja zaključuju

## KOLEKTIVNI UGOVOR ZA OPŠTINU PLJEVLJA

### I OSNOVNE ODREDBE

#### Član 1.

Kolektivnim ugovorom za opštinu Pljevlja (u daljem tekstu: ugovor) Reprezentativna Sindikalna organizacija organa lokalne uprave opštine Pljevlja (u daljem tekstu: sindikat) i opština Pljevlja (u daljem tekstu: poslodavac) u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o lokalnoj samoupravi, Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa i drugim propisima domaćeg zakonodavstva kao i ratifikovanim međunarodnim konvencijama iz oblasti rada, uređuju prava iz radnog odnosa lokalnih službenika i namještenika opštine Pljevlja (u daljem tekstu: zaposleni), prava i obaveze poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana i to:

- zasnivanje radnog odnosa,
- raspoređivanje zaposlenih,
- stručno obrazovanje i osposobljavanje, usavršavanje i napredovanje,
- radno vrijeme,
- odmori i odsustva,
- mirovanje prava iz radnog odnosa,
- zaštita na radu,
- zarade, naknade zarada i ostala primanja,
- prestanak potrebe za radom zaposlenih,
- položaj zaposlenih u posebnim službama,
- uslovi za rad sindikata,
- druga pitanja od značaja za međusobne odnose ugovornih strana.

Ugovor se primjenjuje na zaposlene u Sekretarijatima, Direkcijama, Upravama i Stručnim i Posebnim službama opštine Pljevlja.

#### Član 2.

Ovaj ugovor se primjenjuje neposredno.

#### Član 3.

Izrazi koji se u ovom ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

## **II RADNI ODNOSI**

### **1. Zasnivanje radnog odnosa**

#### **Član 4.**

Radni odnos se zasniva u skladu sa zakonom.

### **2. Raspoređivanje zaposlenog**

#### **Član 5.**

Zaposleni se raspoređuje u skladu sa zakonom.

### **3. Probni rad**

### **4. Obrazovanje, stručno osposobljavanje, usavršavanje i napredovanje**

#### **Član 6.**

Za vrijeme dok se nalazi na stručnom osposobljavanju i usavršavanju na koje ga je uputio poslodavac, zaposleni ima prava kao da se nalazi na radu.

#### **Član 7.**

Poslodavac je obavezan da novom zaposlenom obezbijedi obuku za izvršavanje zadataka iz opisa konkretnog radnog mjesta.

Ukoliko poslodavac ne postupi u skladu sa stavom 1 ovog člana zaposleni ne može snositi disciplinsku odgovornost za eventualne greške prilikom rada.

#### **Član 8.**

Obavezuje se poslodavac da će u skladu sa zakonom predložiti kadrovski plan, između ostalog i za obavljanje pripravničkog staža za zaposlene koji su tokom rada kod poslodavca stekli VI ili VII nivo kvalifikacije obrazovanja.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana, može obavljati pripravnički staž za radno mjesto za koje je stekao stručnu spremu, i ima pravo na zaradu utvrđenu za pripravnika.

Po završenom pripravničkom stažu iz stava 1 ovog člana, zaposleni se raspoređuje na radno mjesto na kojem se nalazio prije obavljanja pripravničkog staža ili na slobodno radno mjesto za koje ispunjava uslove.

### **5. Odmori i odsustva (plaćeno i neplaćeno)**

#### **Član 9.**

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

- od jedne do tri godine - 20 radnih dana;
- od tri do sedam godina - 21 radni dan;
- od sedam do deset godina - 22 radna dana;
- od deset do 15 godina - 23 radna dana;

- od 15 do 20 godina - 24 radna dana;
- od 20 do 30 godina - 26 radnih dana;
- preko 30 godina - 28 radnih dana.

Pored godišnjeg odmora utvrđenog Zakonom, kao u stavu 1 ovog člana i Granskim kolektivnim ugovorom za oblast uprave i pravosuđa, godišnji odmor se uvećava:

**1) prema stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta:**

- za zaposlene koji rade na radnim mjestima VII grupe stručnosti-složenosti poslova - 3 radna dana;
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima VI grupe stručnosti-složenosti poslova - 2 radna dana;
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima IV, III, II i I grupe stručnosti-složenosti poslova - 1 radni dan.

**2) prema zdravstvenom stanju:**

- zaposlenom koji se stara o članu ili članovima uže porodice sa kojim živi u kućnoj zajednici koji je ometen u razvoju ili ima teško tjelesno oštećenje ili bolest usljed koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan - četiri radna dana.

**3) po osnovu uslova rada i težine radnog mjesta:**

- zaposlenima sa smjenskim radom i dežurstvima - 1 radni dan;
- za radna mjesta na kojima se staž osiguranja računa sa uvećanim trajanjem - 2 radna dana;
- za radna mjesta koja obuhvataju rad sa strankama i čiji proces rada ne dozvoljava prekid rada odnosno korišćenja pauze u toku radnog vremena - 2 radna dana;

Dužina trajanja godišnjeg odmora po svim osnovama ne može biti duža od 33 radna dana.

## **Član 10. Plaćeno odsustvo**

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) tokom jedne kalendarske godine:

- sklapanje braka - 5 radnih dana,
- rođenje ili usvajanje djeteta - 3 radna dana,
- porođaj člana uže porodice - 1 radni dan,
- njega djeteta u slučaju bolničkog liječenja - 4 radna dana,
- otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - 3 radna dana,
- radi prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora u organizaciji sindikata - 5 radnih dana.
- dobrovoljno davanje krvi - 2 radna dana,
- selidba - 3 radna dana,
- polaganja stručnog ispita - 5 radnih dana,

- polaganja pravosudnog ispita - 5 radnih dana
- polaska djeteta u prvi razred osnovne škole - 1 radni dan,
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja do - 5 radnih dana,
- smrti člana uže porodice - 7 radnih dana,
- smrt srodnika izvan uže porodice - 2 radna dana,
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljegarskoj dokumentaciji.

Pod užom porodicom, u smislu ovog ugovora, smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staratelj.

Srodnikom izvan uže porodice, u pogledu prava korišćenja plaćenog odsustva iz stava 1 ovog člana, smatraju se srodnici do četvrtog stepena krvnog srodstva i do drugog stepena tazbinskog srodstva.

Plaćeno odsustvo se odobrava na pisani zahtjev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o postojanju pravnog osnova za korišćenje plaćenog odsustva) i može se koristiti isključivo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Izuzetno od stava 1 ovog člana zaposlenom se može, omogućiti plaćeno odsustvo povodom obaveza koje proizilaze iz stručnog usavršavanja o trošku zaposlenog.

Odsustvo iz stava 5 ovog člana može biti do 7 radnih dana, a odobrava ga poslodavac.

### **Član 11. Neplaćeno odsustvo**

Neplaćeno odsustvo u kalendarskoj godini se može odobriti, ako odsustvo zaposlenog ne remeti proces rada, i to:

- radi liječenja i njege člana uže porodice uslijed teže bolesti do 30 radnih dana,
- radi liječenja o sopstvenom trošku do 30 radnih dana,
- radi učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama do 30 radnih dana,
- radi izrade doktorske disertacije ili vršenja drugog naučno-istraživačkog rada do 30 radnih dana,
- radi ličnog obrazovanja i usavršavanja do 30 radnih dana,
- radi polaganja pravosudnog ispita do 30 radnih dana,
- radi gradnje ili adaptacije kuće ili stana do 30 radnih dana.

Pravo zaposlenog na neplaćeno odsustvo se odobrava rješenjem, na pisani zahtjev zaposlenog, pod uslovom da je priložio odgovarajuću dokumentaciju.

## **III ZAŠTITA NA RADU ZAPOSLENIH**

### **Član 12.**

Poslodavac je dužan da obezbijedi preventivne mjere zaštite na radu u skladu sa zakonom, podzakonskim propisom, granskim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Zaposleni je dužan da postupa u skladu sa utvrđenim dužnostima i na propisani način koristi utvrđena prava i mjere u oblasti bezbjednosti i zdravlja na radu u cilju zaštite svog, kao i života i zdravlja ostalih zaposlenih.

Opština je dužna da do kraja 2022. godine donese opšti akt o zaštiti na radu i akt o procjeni rizika za sva radna mjesta u skladu sa zakonom i podzakonskim opštim aktima za sprovođenje zakona o zaštiti na radu, u saradnji sa nadležnim državnim organima.

Obavezuje se poslodavac da obezbijedi finansijska sredstva za obavljanje redovnih sistematskih pregleda za zaposlene koji rade na radnim mjestima na kojima se staž osiguranja računa u uvećanom trajanju svake druge godine.

#### **Član 13.**

Poslodavac će na račun sindikata, prilikom isplate zarade, uplaćivati dodatnih 3.000.00 eura godišnje ili u mjesečnim anuitetima (250,00 eura) po osnovu Granskog, odnosno Opšteg kolektivnog ugovora, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i sportsko-rekreativnog odmora zaposlenih.

#### **Član 14.**

Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti radi naknade štete.

Visina premije osiguranja za svakog zaposlenog iznosi najmanje 3,00 € (tri eura).

Poslodavac je u obavezi da prije zaključivanja ugovora o osiguranju pribavi mišljenje Sindikata

### **IV ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA**

#### **1. Zarada i naknada zarade**

##### **Član 15.**

Zarade i naknade zarada obračunavaju i isplaćuju se u skladu sa zakonom, opštim kolektivnim ugovorom, granskim kolektivnim ugovorom, drugim propisima i ovim Ugovorom.

#### **2. Otpremnina**

##### **Član 16.**

Poslodavac će zaposlenom prilikom odlaska u penziju isplatiti otpremninu u visini pripada otpremnina u visini od 14 (četrnaest) obračunskih vrijednosti koeficijenta koju utvrđuje Vlada Crne Gore.

Otpremnina iz stava 1. ovog člana se isplaćuje zaposlenom u roku od 3 (tri) dana od dana odlaska u penziju.

##### **Član 17.**

U slučaju tehnološkog viška poslodavac će zaposlenom isplatiti otpremnini u visini od 12 bruto prosječnih zarada u Crnoj Gori, odnosno 12 prosječnih bruto zarada zaposlenog ako je to za njega povoljnije u godini u kojoj je proglašen tehnološkim viškom.

Zaposlenom licu sa invaliditetom isplaćuje se otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

### 3. Druga primanja

#### Član 18.

Poslodavac će zaposlenom povodom neprekidnog rada u organima ili službama lokalne uprave isplatiti jubilarnu nagradu u iznosu:

- za 10 godina rada 120 % obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina rada 240 % obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina rada 360 % obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina rada 480 % obračunske vrijednosti koeficijenta;

Jubilarna nagrada se isplaćuje za Dan opštine Pljevlja (20. novembar) svim zaposlenim koji u toj kalendarskoj godini steknu uslov za jubilarnu nagradu, na osnovu podataka iz Centralne kadrovske evidencije opštine Pljevlja.

#### Član 19.

Poslodavac je dužan da, na zahtjev zaposlenog ili sindikata obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredita, sindikalne članarine, alimentacije, trgovina na rate i drugo) preko nadležne službe.

### V PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

#### Član 20.

Poslodavac je dužan da sa sindikatom postigne sporazum u slučaju prestanka potrebe za radom više od 10% ukupno zaposlenih u toku jedne kalendarske godine.

### VI USLOVI ZA RAD SINDIKATA

#### Član 21.

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

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

Poslodavac omogućava sindikatu da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove, kao i da bude informisan o pitanjima koja su od bitnog značaja za profesionalni i ekonomski interes zaposlenih.

Poslodavac uručuje pozive sa materijalima sindikatu radi prisustvovanja predstavnika sindikata sjednicama organa na kojima se razmatraju pitanja od bitnog značaja za zaposlene, njihova mišljenja predlozi i zahtjevi.

Poslodavac na zahtjev sindikata obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno - socijalni položaj zaposlenih,

## VII ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

### Član 22.

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu potpišu predsjednik Sindikalne organizacije organa lokalne uprave opštine Pljevlja i Predsjednik opštine Pljevlja.

### Član 23.

O sprovođenju ovog Ugovora staraju se ugovorne strane.

## VIII NAČIN RJEŠAVANJA SPOROVA

### Član 24.

U slučaju neprimjenjivanja odredbi ovog ugovora od strane polodavca, sindikat ima pravo da pokrene spor pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ukoliko se ne postigne rješenje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, sindikat ima pravo da nastavi potupak pred Osnovnim sudom u Pljevljima.

### Član 25.

Zaposleni, prava iz ovog ugovora, štiti u skladu sa zakonom.

## IX ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 26.

Ovaj kolektivni ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme. Izmjene i dopune Ugovora vrše se na način i po postupku za njegovo zaključivanje.

### Član 27.

Ovaj ugovor stupa na snagu od 01.01.2022.godine

### Član 28.

Za sve što nije regulisano ovim ugovorom, neposredno će se primjenjivati Opšti kolektivni ugovor i Granski kolektivni ugovor za oblast uprave i pravosuđa.

### Član 29.

Ovaj ugovor je zaključen 11.11.2021.godine, u četiri primjerka od kojih se po dva primjerka nalaze kod ugovornih strana.

