

Na osnovu člana 184 stav 4 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19, 008/21, 059/21, 068/21, 145/21, 077/24, 084/24, 086/24), člana 3 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore", br. 150/22), Sindikalna organizacija "Deponija" d.o.o. Podgorica, Izvršni direktor "Deponija" d.o.o. Podgorica i Odbor direktora zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR **„Deponija“ d.o.o. Podgorica**

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i Poslodavca iz oblasti rada kao i međusobni odnosi učesnika ovog Ugovora u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Odredbe ovog Ugovora primjenjuju se na sve zaposlene u „Deponija“ d.o.o. Podgorica (u daljem tekstu: Poslodavac).

Član 3

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Ugovorom, primjenjivaće se odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, Zakona o zaštiti na radu, Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, Zakona o štrajku i Statuta Društva.

Član 4

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu, obuhvataju iste izraze u ženskom rodu.

II RADNI ODNOSI

1. Zasnivanje radnog odnosa

Član 5

Radni odnos kod Poslodavca može da zasnuje, odnosno zaključi ugovor o radu, lice koje ispunjava opšte i posebne uslove utvrđene Zakonom o radu, ovim Ugovorom i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i stepen stručne spreme, potrebna znanja i sposobnosti, odnosno radno iskustvo i drugi potrebni uslovi za rad na tom radnom mjestu.

Član 6

Sa licem koje zasniva radni odnos, Poslodavac zaključuje Ugovor o radu prije stupanja na rad, u pisanoj formi.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kada ga potpišu zaposleni i Poslodavac ili lice koje on ovlasti.

Poslodavac je dužan da, na dan stupanja na rad, zaposlenom uruči jedan primjerak Ugovora o radu.

Ugovorom o radu uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenog i Poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu, ovim Ugovorom i opštim aktima Poslodavca.

Izmjene ugovorenih uslova rada vrše se aneksom ugovora na osnovu ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu.

2. Probni rad

Član 7

Ugovorom o radu može da se predvidi probni rad za obavljanje poslova radnog mjesta na koje se zaposleni raspoređuje.

Ugovorom o radu utvrđuje se dužina trajanja probnog rada koji ne može biti duži od 6 (šest) mjeseci.

Poslodavac vrši ocjenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog na probnom radu.

Smatra se da je zaposleni zadovoljio na probnom radu ako poslodavac istekom vremena predviđenog za probni rad nije donio pojedinačni akt kojim se konstatuje da zaposleni nije zadovoljio na probnom radu.

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

Izuzetno od stava 4 ovog člana, za vrijeme trajanja probnog rada svaka ugovorna strana može da otkáže ugovor o radu i prije isteka roka probnog rada, u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

U slučaju iz prethodnog stava ovog člana, otkazni rok je najmanje pet dana.

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

3. Pripravnici

Član 8

Poslodavac može zaključiti ugovor o radu sa pripravnikom.

Pripravnik može biti lice sa visokom, višom ili srednjom stručnom spremom koje prvi put zasniva radni odnos, radi osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova i radnih zadataka.

Član 9

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

- devet mjeseci, za VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja;
- 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 i porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

4. Vrste ugovora o radu

Član 10

Poslodavac može po potrebi zaključiti i druge vrste ugovora o radu u skladu sa Zakonom.

III PRAVA ZAPOSLENIH

1. Raspoređivanje zaposlenih

Član 11

Zaposleni koji zasniva radni odnos kod Poslodavca, raspoređuje se na radno mjesto radi čijeg je vršenja zasnovao radni odnos, odnosno zaključio Ugovor o radu.

Član 12

U zavisnosti od potrebe organizacije i procesa rada zaposleni može biti raspoređen na svako radno mjesto koje odgovara stepenu i vrsti njegove stručne spreme, znanju i sposobnostima, u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom.

Izuzetno, zaposleni se može privremeno rasporediti na radno mjesto za koje se zahtijeva niži stepen stručne spreme od one koju on ima, bez njegove saglasnosti.

Zaposleni je dužan da obavlja poslove iz stava 2 ovog člana dok te okolnosti traju, a u slučaju zamjene odsutnog zaposlenog najduže do 30 radnih dana.

Zaposleni koji je raspoređen u smislu stava 2 ovog člana ima pravo na zaradu koju je imao na radnom mjestu na kome je do tada radio, ako je to za njega povoljnije.

Odredba iz stava 2 ovog člana ne može se primijeniti ukoliko postoji zaposleni sa nižom stručnom spremom, odnosno, pomenuta odredba se primjenjuje samo u slučaju da nema izvršioca sa nižim stepenom stručne spreme.

Član 13

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.

Član 14

Odluku o rasporedu zaposlenih iz člana 12 i 13 ovog Ugovora donosi Izvršni direktor.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži razloge zbog kojih se zaposleni raspoređuje na drugo radno mjesto ili u drugo mjesto rada.

2. Radno vrijeme

Član 15

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).

Puno radno vrijeme zaposlenog iznosi 40 časova u radnoj sedmici.

Član 16

Radno vrijeme zaposlenog može da traje i duže od ugovorenog radnog vremena (u daljem tekstu: Prekovremeni rad), u slučaju iznenadnog povećanja obima posla, kao i u slučaju više sile i u drugim izuzetnim slučajevima.

Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom Poslodavca prije početka tog rada, a 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 zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije 3 radna dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.

Odluka, odnosno obavještenje o uvođenju prekovremenog rada sadrži: razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada.

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o broju zaposlenih koji su radili duže od punog radnog vremena i o broju časova prekovremenog rada, pojedinačno za svakog zaposlenog, za što su odgovorni neposredni rukovodioci.

Dužina trajanja prekovremenog rada utvrđuje se u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Član 17

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i u sljedećim slučajevima:

- ako se poslovi obavljaju na terenu a čiji završetak ne trpi odlaganje u jednokratnom radnom vremenu bez mogućnosti da se obezbijedi potrebna zamjena zaposlenima;
- ako se radi o ugovorenim poslovima koji se moraju završiti u rokovima koji se ne mogu izvršiti radom zaposlenih u redovnom radnom vremenu.

Član 18

Pisanu odluku o rasporedu radnog vremena, početku i završetku rada, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju prekovremenog rada donosi Izvršni direktor Društva ili od njega ovlašćeno lice.

Odluka iz stava 1 ovog člana objavljuje se na oglasnim tablama Društva.

Član 19

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 (dvadeset dva) časa do 6 (šest) časova narednog dana smatra se radom noću.

Rad noću predstavlja poseban uslov rada.

Član 20

U pojedinim organizacionim cjelinama Društva sa specifičnim uslovima rada može se organizovati rad u smjenama.

Ukoliko je rad organizovan u smjenama, zaposleni ne može raditi u istoj smjeni noću (noćna smjena) neprekidno duže od jedne radne nedjelje.

Član 21

Na radnom mjestu na kojem, uz primjenu mjera zaštite i zdravlja na radu, nije moguće zaštititi zaposlenog od štetnih uticaja, radno vrijeme se može skratiti srazmjerno štetnom uticaju uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, do 36 časova u radnoj sedmici.

Radna mjesta iz stava 1 ovog člana utvrdiće se Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme ima ista prava iz rada kao i zaposleni koji rade puno radno vrijeme.

Zaposleni koji radi na poslovima odnosno radnom mjestu iz stava 1 ovog člana ne može na tim poslovima da radi prekovremeno, niti može na takvim poslovima da zaključi ugovor o radu kod drugog poslodavca.

IV ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku radnog dana (pauza), dnevni i nedjeljni odmor

Član 22

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na dnevni odmor u toku radnog dana u trajanju od najmanje 30 minuta (pauza).

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku radnog dana 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 radnog dana u trajanju od najmanje 45 minuta.

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

Zaposleni ima pravo da traži od poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicionalnim uvjerenjima, jednom sedmično vrijeme odmora u toku radnog dana prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja, ako mu priroda posla dozvoljava prekid rada i uz saglasnost neposrednog rukovodioca.

Vrijeme odmora u toku radnog dana uračunava se u radno vrijeme.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku radnog dana donosi Izvršni direktor Društva.

Član 23

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

Član 24

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog sedmičnog odmora Poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

2. Godišnji odmor

Član 25

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 21 radni dan.

Pored minimuma iz stava 1 ovog člana godišnji odmor se uvećava:

- a) **prema dužini radnog staža:**
 - od 1 do 10 godina, 1 radni dan;
 - od 10 do 20 godina, 2 radna dana;
 - od 20 do 30 godina, 3 radna dana;
 - preko 30 godina, 5 radnih dana.
- b) **prema zdravstvenom stanju:**
 - invalidi rada, 3 radna dana;
 - roditelji sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja, 3 radna dana.
- c) **prema socijalnim uslovima:**
 - samohranom roditelju djeteta do 15 godina života, 2 radna dana.
- d) **prema složenosti poslova:**
 - za radna mjesta za koja je predviđen VIII i VI nivo kvalifikacije obrazovanja, 4 radna dana;
 - za radna mjesta za koje je predviđen V nivo kvalifikacije obrazovanja, 3 radna dana;
 - za radna mjesta za koje je predviđen IV i III nivo kvalifikacije obrazovanja, 2 radna dana;
 - za ostala radna mjesta, 1 radni dan.
- e) **prema doprinosu u radu** na prijedlog neposrednog rukovodioca, do 3 radna dana, o čemu odlučuje Izvršni direktor Društva.
- f) **po osnovu uslova rada:**
 - za radna mjesta sa naročito teškim, napornim i po zdravlje štetnim poslovima, 2 radna dana.

Član 26

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje Izvršni direktor na osnovu prethodno utvrđenog Plana korišćenja godišnjih odmora za tekuću godinu, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Godišnji odmor shodno rješenju o korišćenju godišnjeg odmora, utvrđenim na osnovu Plana iz prethodnog stava ovog člana zaposleni mora iskoristiti najkasnije do 30. juna naredne godine, za prethodnu godinu.

3. Odsustva

Član 27

Zaposleni ima pravo na odsustvovanje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) na osnovu podnijetog zahtjeva, u sledećim slučajevima:

- zaključivanje braka – 5 radnih dana;
- rođenje djeteta – 5 radnih dana;
- njega djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju – 7 radnih dana;
- smrti srodnika van uže porodice zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva – 2 radna dana;
- teže bolesti člana uže porodice – 7 radnih dana;
- zaštite od elementarnih nepogoda i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama – 3 radna dana;
- učestvovanja u radno - proizvodnim takmičenjima – 2 radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora – 5 radnih dana;
- učestvovanje u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja – 3 radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi – 2 radna dana;
- dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva i organa prema medicinskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita – 5 radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta – 1 radni dan;
- selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto – 3 radna dana.

Pored odsustvovanja sa rada iz stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo 7 radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice.

Članom uže porodice smatraju se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Pod težom bolešću podrazumijeva se bolest za koju je zdravstvena zaštita obezbijedena u punom iznosu iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja u skladu sa posebnim zakonom.

Član 28

Dužina plaćenog odsustva u svakom konkretnom slučaju, odobrava se odlukom Izvršnog direktora.

Plaćeno odsustvo se može koristiti isključivo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Zaposleni podnosi dokaz o razlozima odsutnosti osim ako je razlog opšte poznat.

O korišćenju prava na plaćeno odsustvo Poslodavac odlučuje rješenjem.

Član 29

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u kalendarskoj godini u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teške bolesti, do 60 dana;
- liječenja o sopstvenom trošku, do 60 dana;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama, do 30 dana;
- u drugim slučajevima kad postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvovanje duže od 60 dana kada to ne remeti proces rada.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Član 30

O plaćenom, odnosno neplaćenom odsustvu odlučuje Izvršni direktor, odnosno od njega ovlašćeni zaposleni.

O odsustvu iz stava 1 ovog člana vode se evidencije u organizacionim jedinicama Poslodavca.

V ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

Član 31

Ovim Ugovorom uređuje se: zarada, uvećana zarada, naknada zarade, druga primanja i naknada povećanih troškova.

1. Zarada

Član 32

Zarada zaposlenog sastoji se od: zarade za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), posebnog dijela zarade, dodatka na osnovnu zaradu i varijabilnog dijela zarade.

Član 33

Osnovna zarada po grupama poslova utvrđuje se ovim Ugovorom za puno radno vrijeme i standardni učinak.

Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta grupe poslova iz člana 40 ovog Ugovora (Tabela 1).

Bruto zarada se obračunava po formuli: posebni dio zarade + koeficijent složenosti uvećan za minuli rad x obračunska vrijednost koeficijenta.

Član 34

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i 1/12 regresa.

Posebni dio zarade u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta, utvrđene na nivou Crne Gore, za prosječno 176 sati rada u mjesecu.

Član 35

Obračunska vrijednost koeficijenta utvrđuje se u postupku pregovaranja između Sindikata i Poslodavca, pri čemu se polazi od:

- Ostvarene realizacije usluga (fakturisana realizacija),
- Obima naplaćene realizacije i ocjene uticaja iste na poslovne rezultate,
- Dinamike prihoda i rashoda Poslodavca u mjesecu u kome se vrši isplata zarada,
- Broja zaposlenih,
- Učešća zarada u troškovima poslovanja,
- Rasta troškova života,
- Dostignutog nivoa zarada i njihovog odnosa prema zaradama kod drugih poslodavaca u istoj grani,
- Egzistencijalnih i socijalnih potreba zaposlenog i njegove porodice primjerenih opštem nivou razvijenosti Države.

Član 36

Obračunska vrijednost koeficijenta ugovara se za period koji ne može biti kraći od 6 mjeseci niti duži od godinu dana, na osnovu ostvarenih poslovno – finansijskih rezultata Poslodavca.

Član 37

Potpisnici ovog Ugovora mogu zahtijevati promjenu obračunske vrijednosti koeficijenta ukoliko dođe do bitnije promjene nekog od elemenata na osnovu kojeg je ona utvrđena.

Član 38

Sindikat i Poslodavac mogu formirati pregovaračko tijelo od jednakog broja članova za utvrđivanje obračunske vrijednosti koeficijenta, saglasno članu 35 ovog Ugovora.

Postupak pregovora po zahtjevu za promjenu obračunske vrijednosti koeficijenta mora biti okončan najkasnije u roku od 30 dana, od dana predlaganja promjene.

Član 39

Koeficijent složenosti poslova za utvrđivanje zarade za radno mjesto utvrđuje se zavisno od nivoa obrazovanja, složenosti poslova, uslova rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, obima posla, odgovornosti za posao i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla.

Član 40

Sindikati i Poslodavac utvrđuju koeficijente složenosti za utvrđivanje zarade i to:

Tabela 1

Grupa poslova I Sedmi nivo – podnivo jedan VII/1	
Radno mjesto	Koeficijent
Izvršni/a direktor/ica	17,29
Pomoćnik/ca Izvršnog/e direktora/ice za tehničko – operativne poslove	14,83
Pomoćnik/ca Izvršnog/e direktora/ice za ekonomsko – pravne poslove	14,83
Glavni/a menadžer/ka	14,83
Grupa poslova I Podgrupa I Sedmi nivo – podnivo jedan VII/1	
Sekretar/ka Društva	13,40
Interni/a kontrolor/ka	13,00
Savjetnik/ca izvršnog/e direktora/ice za tehničko – operativne poslove	13,00
Savjetnik/ca izvršnog/e direktora/ice za kadrovsku politiku	13,00
Grupa poslova I Podgrupa II Sedmi nivo – podnivo jedan VII/1	
Glavni/a inženjer/ka	12,12
Grupa poslova I Podgrupa III Sedmi nivo – podnivo jedan VII/1	

Menadžer/ka logistike u Radnoj jedinici - Logistika	12,00
Menadžer/ka održavanja u Radnoj jedinici - Održavanje	12,00
Rukovodilac/teljka u Službi za odlaganje otpada	12,00
Rukovodilac/teljka u Pogonu za reciklažu komunalnog otpada	12,00
Rukovodilac/teljka u Pogonu za tretman procjednih voda	12,00
Rukovodilac/teljka u Službi za tretman ambalažnog materijala	12,00
Rukovodilac/teljka u Pogonu za reciklažu otpadnih vozila i EE otpada	12,00
Rukovodilac/teljka u Službi finansija	12,00
Rukovodilac/teljka u Službi računovodstva	12,00
Rukovodilac/teljka u Službi za komercijalne poslove	12,00
Rukovodilac/teljka u Službi za pravne i opšte poslove	12,00
Rukovodilac/teljka u Službi obezbjeđenja	12,00
Poslovni/a sekretar/ka	12,00

Grupa poslova I Podgrupa IV Sedmi nivo – podnivo jedan VII/1	
Inženjer/ka za mašinsko održavanje u Radnoj jedinici - Održavanje	11,00
Inženjer/ka za elektro održavanje u Radnoj jedinici - Održavanje	11,00
Stručni/a saradnik/ca za razvoj i implementaciju projekata u Službi za razvoj	11,00
Stručni/a saradnik/ca za pitanja zaštite životne sredine i upravljanja otpadom u Službi za razvoj	11,00
Stručni/a saradnik/ca za upravljanje ljudskim resursima u Službi za razvoj	11,00
Grupa poslova I Podgrupa V Sedmi nivo – podnivo jedan VII/1	
Stručno lice za zaštitu i zdravlje na radu	10,20

Inženjer/ka za nadzor SCADA sistema u Pogonu za tretman procjednih voda	10,20
Koordinator/ka u Odjeljenju za reciklažu EE otpada	10,20
Koordinator/ka u Radnoj jedinici - Logistika	10,20
Samostalni/a referent/kinja obrade podataka u Odjeljenju za obradu podataka	10,20
Koordinator/ka u Odjeljenju za održavanje zelenih površina	10,20
Samostalni/a referent/kinja za plan i analizu u Službi finansija	10,20
Samostalni/a referent/kinja za pravne poslove u Službi finansija	10,20
Samostalni/a referent/kinja za analizu podataka u Službi finansija	10,20
Samostalni/a referent/kinja za kontrolu naplate potraživanja u Službi finansija	10,20
Koordinator/ka u Odjeljenju za otkup i prodaju sirovina	10,20
Samostalni/a referent/kinja nabavke i prodaje sirovina u Odjeljenju za otkup i prodaju sirovina	10,20
Samostalni/a referent/kinja za praćenje tržišnih trendova u Odjeljenju za otkup i prodaju sirovina	10,20
Samostalni/a referent/kinja prikupljanje sirovina u Odjeljenju za evidenciju objekata i sakupljanje sirovina	10,20
Koordinator/ka u Odjeljenju za javne nabavke i analizu tržišta	10,20
Službenik/ica za javne nabavke u Odjeljenju za javne nabavke i analizu tržišta	10,20
Samostalni/a referent/kinja za analizu tržišta u Odjeljenju za javne nabavke i analizu tržišta	10,20
Samostalni/a referent/kinja za obradu podataka u Odjeljenju za javne nabavke i analizu tržišta	10,20
Samostalni/a referent/kinja za podršku u okviru razvoja i implementacije projekata u Službi za razvoj	10,20
Samostalni/a referent/kinja za ljudske resurse u Službi za razvoj	10,20
Samostalni/a referent/kinja za normativno pravne poslove u Službi za pravne i opšte poslove	10,20

Samostalni/a referent/kinja za radne odnose i druge pravne poslove u Službi za pravne i opšte poslove	10,20
Koordinator/ka u Službi obezbjeđenja	10,20
Inženjer/ka za vršenje poslova tehničke zaštite u Odjeljenju za informacione tehnologije	10,20
Grupa poslova II Šesti nivo VI	
Inženjer/ka za kontrolu tehnološkog procesa u Pogonu za tretman procjednih voda	9,30
Viši/a referent/kinja za optimizaciju ruta u Odjeljenju za obradu podataka	9,30
Koordinator/ka u Odjeljenju održavanja tehničkih instalacija	9,30
Koordinator/ka u Odjeljenju održavanja pogona	9,30
Viši/a referent/kinja za prinudnu naplatu u Službi finansija	9,30
Viši/a referent/kinja za finansijske poslove u Službi finansija	9,30
Kontrolor/ka u Odjeljenju za evidenciju objekata i sakupljanje sirovina	9,30
Inženjer/ka za vršenje poslova tehničke podrške u Odjeljenju za informacione tehnologije	9,30
Grupa poslova III Peti nivo V	
Referent/kinja obračuna ličnih primanja u Službi računovodstva	8,40
Referent/kinja za pripremu tehničke dokumentacije u Službi za razvoj	8,40
Grupa poslova IV Četvrti nivo – podnivo jedan IV/1	
Poslovođa/tkinja u Službi za odlaganje otpada	7,90
Poslovođa/tkinja u Pogonu za reciklažu komunalnog otpada	7,90
Rukovaoc/teljka u kontrolnoj kabini u Pogonu za reciklažu komunalnog otpada	7,90
Rukovaoc/teljka na presi PR 01, 02 i 03 u Pogonu za reciklažu komunalnog otpada	7,90
Poslovođa/tkinja u Pogonu za tretman procjednih voda	7,90

Rukovaoc/teljka u Pogonu za tretman procjednih voda	7,90
Poslovođa/tkinja na poslovima H1, H2 i H3 u Službi za tretman ambalažnog materijala	7,90
Rukovaoc/teljka mašinama za tretman plastike i stakla u Službi za tretman ambalažnog materijala	7,90
Poslovođa/tkinja na poslovima za reciklažu otpadnih vozila u Pogonu za reciklažu otpadnih vozila i EE otpada	7,90
Rukovaoc/teljka na liniji za dekontaminaciju u Pogonu za reciklažu otpadnih vozila i EE otpada	7,90
Rukovaoc/teljka na poslovima za reciklažu EE otpada u Odjeljenju za reciklažu EE otpada	7,90
Poslovođa/tkinja u Odjeljenju transporta	7,90
Transportni/a radnik/ca I u Odjeljenju transporta	7,90
Poslovođa/tkinja u Odjeljenju magacinskog poslovanja	7,90
Referent/kinja za magacinsko poslovanje u Odjeljenju magacinskog poslovanja	7,90
Magacioner/ka u Odjeljenju magacinskog poslovanja	7,90
Vođa smjene u Odjeljenju magacinskog poslovanja	7,90
Vagar/ka u Odjeljenju magacinskog poslovanja	7,90
Poslovođa/tkinja u Odjeljenju za održavanje mehanizacije i voznog parka	7,90
Automehaničar/ka I u Odjeljenju za održavanje mehanizacije i voznog parka	7,90
Varioc u Odjeljenju za održavanje mehanizacije i voznog parka	7,90
Referent/kinja za obradu podataka u Odjeljenju za obradu podataka	7,90
Poslovođa/tkinja u Odjeljenju održavanja tehničkih instalacija	7,90
Radnik/ca za održavanje gasnih instalacija u Odjeljenju održavanja tehničkih instalacija	7,90
Poslovođa/tkinja u Odjeljenju održavanja pogona	7,90
Radnik/ca za održavanje mašinske opreme u Odjeljenju održavanja pogona	7,90

Radnik/ca za održavanje elektro opreme u Odjeljenju održavanja pogona	7,90
Radnik/ca za održavanje elektronske opreme u Odjeljenju održavanja pogona	7,90
Referent/kinja za pripremu dokumentacije za prinudnu naplatu u Službi finansija	7,90
Referent/kinja izlaznih faktura u Službi finansija	7,90
Referent/kinja naplate potraživanja u Službi finansija	7,90
Glavni/a knjigovođa/kinja u Službi računovodstva	7,90
Referent/kinja materijalnog knjigovodstva u Službi računovodstva	7,90
Referent/kinja ulaznih faktura u Službi računovodstva	7,90
Referent/kinja računovodstvenih poslova u Službi računovodstva	7,90
Referent/kinja nabavke i prodaje sirovina u Odjeljenju za otkup i prodaju sirovina	7,90
Referent/kinja evidencije objekata u Odjeljenju za evidenciju objekata i sakupljanje sirovina	7,90
Referent/kinja za administrativne poslove u Službi za pravne i opšte poslove	7,90
Arhivar/ka	7,90
Kurir/ka – vozač/ica	7,90
Kafe kuvar/ica	7,90
Vođa smjene u Službi obezbjeđenja	7,90
Stražar/ka – zaštitar/ka u Službi obezbjeđenja	7,90
Zaštitar/ka – tehničar/ka u Službi obezbjeđenja	7,90
Grupa poslova V Treći nivo III	
Rukovaoc/teljka teškim građevinskim mašinama u Službi za odlaganje otpada	7,50
Rukovaoc/teljka grafičnim kranom u Pogonu za reciklažu komunalnog otpada	7,50
Rukovaoc/teljka teškim građevinskim mašinama u Pogonu za reciklažu komunalnog	7,50

otpada	
Rukovaoc/teljka viljuškarom u Službi za tretman ambalažnog materijala	7,50
Rukovaoc/teljka na poslovima za reciklažu otpadnih vozila u Pogonu za reciklažu otpadnih vozila i EE otpada	7,50
Rukovaoc/teljka viljuškarom u Pogonu za reciklažu otpadnih vozila i EE otpada	7,50
Transportni/a radnik/ca II u Odjeljenju transporta	7,50
Automehaničar/ka II u Odjeljenju održavanja mehanizacije i voznog parka	7,50
Autoelektričar/ka u Odjeljenju održavanja mehanizacije i voznog parka	7,50
Radnik/ca za održavanje hidrotehničkih instalacija u Odjeljenju održavanja tehničkih instalacija	7,50
Grupa poslova VI Podgrupa I Prvi nivo – podnivo dva I/2	
Radnik/ca u sortirnim kabinama CT01 i CT02 u Pogonu za reciklažu komunalnog otpada	6,80
Pomoćni/a radnik/ca u Odjeljenju transporta	6,80
Pomoćni/a radnik/ca u Odjeljenju održavanja tehničkih instalacija	6,80
Radnik/ca na uređenju i održavanju zelenih površina u Odjeljenju za održavanje zelenih površina	6,80
Higijeničar/ka u Službi za pravne i opšte poslove	6,80
Čuvar/ka u Službi Obezbjedeđenja	6,80
Grupa poslova VI Podgrupa II Prvi nivo – podnivo dva I/1	
Pomoćni/a radnik/ca u Službi za odlaganje otpada	6,70
Pomoćni/a radnik/ca u Pogonu za reciklažu komunalnog otpada	6,70
Radnik/ca na poslovima tretmana amabalažnog materijala u Službi za tretman ambalažnog materijala	6,70

Član 41

Koeficijenti za sva radna mjesta iz akta o sistematizaciji kod Poslodavca utvrđuju se tako da ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz člana 40 ovog Ugovora (Tabela 1).

Član 42

U okviru stručne spreme izvršeno je razvrstavanje radnih mjesta u podgrupe na osnovu razlika složenosti poslova u okviru iste grupe i istog stepena stručne spreme, imajući u vidu opis poslova, složenost, ovlašćenja i odgovornosti koja su utvrđena za obavljanje pojedinih poslova, kao i određenog nivoa rukovođenja u organizacionim cjelinama.

Član 43

Za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima težim od uobičajenih, koeficijent složenosti se uvećava po sljedećim grupama elemenata:

- a) uticaj okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, štetni gasovi i mirisi, biološke štetnosti) od 0,30 do 0,50;
- b) fizička i tehnička naprezanja (opterećenja čula, teži fizički naponi s mogućim posljedicama za zdravlje, rad sa opasnim materijama) od 0,50 do 1,00;
- c) opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, eksplozije, električne energije, vrućih predmeta, nagrizajućih materijala) od 0,50 do 1,50;
- d) odgovornost na radu, u zavisnosti od nivoa kvalifikacije obrazovanja ili zvanja:
 - NK, I i II nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,20 do 1,50;
 - III, IV, V nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,40 do 1,50;
 - VI, VII i VIII nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,60 do 1,50;
 - sekretar, pomoćnik direktora, savjetnik direktora - od 1,00 do 1,50;
 - izvršni direktor - od 1,60 do 2,00;
- e) rukovođenja ili koordiniranja:
 - manjim organizacionim cjelinama do 15 zaposlenih - od 0,10 do 0,30;
 - srednjim organizacionim cjelinama od 16 do 30 zaposlenih - od 0,40 do 0,60;
 - većim organizacionim cjelinama preko 30 zaposlenih - 0,70 do 1,20.

Član 44

Zarada Izvršnog direktora utvrđuje se posebnim ugovorom o radu koji Izvršni direktor zaključuje sa Odborom direktora, na predlog Osnivača.

Posebnim ugovorom Izvršni direktor može sam utvrditi zaradu zaposlenom čiji je rad od posebnog značaja za Društvo.

Član 45

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini koja ne može biti manja od 70% zarade odgovarajuće grupe poslova iz člana 40 ovog kolektivnog ugovora.

2. Rezultati rada

Član 46

Rezultati rada zaposlenog iskazuju se u odnosu na postavljene normative – standarde rada, odnosno planove i programe rada.

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa utvrđenim normativima, standardima, planovima i programima, poslodavac može uvećati ili umanjiti zaradu zaposlenog u iznosu od 5% – 30%, na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou, uz potrebnu dokumentaciju.

Ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrednovanje ostvarenih rezultata rada smatra se da je zaposleni, za radno vrijeme provedeno na radu, ostvario normalan radni učinak.

Zaposleni mora biti unaprijed upoznat sa mjerilima i normativima za vrednovanje ostvarenih učinaka, ukoliko su utvrđeni, kao i kriterijumima za utvrđivanje rezultata rada i stimulativnog dijela koji mu po tom osnovu pripada.

3. Uvećanje zarade

Član 47

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana).....	50%
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika.....	150%
- za rad duži od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad).....	50%
- za rad nedjeljom.....	80%

U slučaju kada je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju.

Ostvarivanje uvećanih zarada iz stava 1 ovog člana predmet su posebne kontrole o čemu se svakomjesečno sačinjava izvještaj od strane Službe računovodstva i dostavlja Sindikatu i Izvršnom direktoru.

Član 48

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

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

4. Naknada zarade

Član 49

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade, po času, kao da je na radu:

- za dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom,
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora,
- za dane plaćenog odsustva,
- za odazivanja na poziv državnih organa,
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca,
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu,
- za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu,
- za vrijeme korišćenja porodijskog/roditeljskog odsustva;
- za vrijeme privremene spriječenosti za rad (održavanje trudnoće);
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu,
- za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

Član 50

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini 70% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim u slučajevima predviđenim zakonom u kojima se ova naknada isplaćuje u visini od 100% od osnova za naknadu.

Član 51

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 80% zarade (zakonom propisano 60%) koju bi ostvario da radi za mjesec za koji se vrši isplata zarade i to:

- a) za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog,
- b) za vrijeme čekanja na raspored na druge poslove,
- c) za vrijeme čekanja na prekvalifikaciju i dokvalifikaciju, kao i za vrijeme dok prekvalifikacija i dokvalifikacija traje.

5. Druga primanja

Član 52

Poslodavac zaposlenom može isplatiti i druga primanja u zavisnosti od finansijskih mogućnosti.

Član 53

Poslodavac zaposlenom može isplatiti naknadu za zimnicu u visini do 3 (tri) obračunske vrijednosti koeficijenta kod poslodavca.

Član 54

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od minimum 7 (sedam) minimalnih neto zarada na nivou države, odnosno kod Poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, odnosno danom prestanka radnog odnosa.

Član 55

Poslodavac isplaćuje otpremninu zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u iznosu od minimum 7 bruto zarada zaposlenog ili minimum 7 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, u zavisnosti od toga šta je povoljnije za zaposlenog.

Član 56

Jubilarne nagrade zaposlenim isplaćuju se za 10, 20 i 30 i 40 godina neprekidnog rada kod Poslodavca, i to u visini od:

- za 10 godina dvije obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina četiri obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina šest obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina osam obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Poslodavac može zaposlenom dodijeliti nagradu za posebno angažovanje i rezultate rada u iznosu do dvije obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 57

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, obezbjeđuje se bespovratna novčana pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice – do visine izdataka za ove namjene, a najviše do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca;
- smrti zaposlenog – u visini najmanje četiri minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;
- smrti člana uže porodice – u visini najmanje dvije minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatra se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioци.

Za ostvarivanje prava na naknadu iz stava 1 ovog člana zaposleni je dužan da Poslodavcu priloži odgovarajuće dokaze, osim ako je razlog opštepoznat.

Član 58

Zaposlenom koji je pretrpio štetu usljed elementarnih i drugih nepogoda (požar, oluja, poplava i slične prirodne nepogode) pripada bespovratna novčana pomoć u visini koju za svaki konkretan slučaj sporazumno odrede predsjednik Sindikata i Izvršni direktor, a u zavisnosti od materijalnih i finansijskih mogućnosti Poslodavca.

Član 59

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom uručuje pisani obračun zarade koji sadrži:

- mjesečnu zaradu zaposlenog koju čini posebni dio uvećan za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova uvećan za minuli rad;
- uvećanja zarade, po vrstama koje proizilaze iz ovog Ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
- naknadu zarada, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih ovim Ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
- neto zaradu;
- obustave od neto zarade po vrstama;
- neto zaradu za isplatu.

Poslodavac na obračunskoj listi može iskazati i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa ovim Ugovorom.

Član 60

Zarade odnosno naknade se isplaćuju u novcu, na tekući račun koji je zaposleni dužan dostaviti danom zasnivanja radnog odnosa.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, istovremeno vrši uplatu poreza i doprinosa na zarade.

Ukoliko, izmjenom zakonskih propisa, dođe do smanjenja poreskih stopa na lična primanja zaposlenih, Poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih u skladu sa zakonom.

Član 61

Poslodavac isplaćuje zaradu zaposlenom najmanje jedanput mjesečno i to po pravilu do 10 - og u mjesecu, za prethodni mjesec.

Zarada se može isplaćivati u dva dijela.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, potpisnici ovog Ugovora će sporazumno izmijeniti režim isplate zarade za određeni mjesec, odnosno mjesec, ako za to postoje opravdani razlozi, a naročito ako nastupe finansijske teškoće kod Poslodavca i u drugim nepredviđenim slučajevima, o čemu zaključuju poseban protokol.

VI ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 62

Poslodavac je dužan da donese akt o zaštiti na radu kojim, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uređuje pitanja iz zaštite na radu.

Član 63

Zaposleni ima pravo na bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim Ugovorom i drugim opštim aktima kojima se uređuje i organizuje zaštita na radu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbjeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima rada, mjerama zaštite na radu, opštim aktima o zaštiti na radu i da svakog zaposlenog osposobi za bezbjedan rad.

Poslodavac je dužan da konsultuje Sindikat o mjerama zaštite sigurnosti na radu, kao i o uvođenju novih tehnologija.

Član 64

Zaposleni, mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje.

Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može biti raspoređen na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta.

Zaposlenom mlađem od 18 godina života ne može se odrediti da radi duže od punog radnog vremena, niti noću.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, zaposleni mlađi od 18 godina života može biti raspoređen na rad noću, kad je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Član 65

Zaposleno lice sa invaliditetom poslodavac je dužan da rasporedi na poslove koji odgovaraju njegovoj preostaloj radnoj sposobnosti u stepenu stručne spreme, u skladu sa aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Ako se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti, u smislu stava 1 ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbijedi druga prava, u skladu sa zakonom kojim se uređuje radno osposobljavanje lica sa invaliditetom.

Ukoliko se zaposleno lice sa invaliditetom ne može rasporediti niti mu se mogu obezbijediti druga prava u skladu sa stavom 1 i 2 ovog člana, poslodavac ga može proglasiti kao lice za čijim je radom prestala potreba.

Lice sa invaliditetom za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa stavom 3 ovog člana, ima pravo na otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.

Član 66

Zaposleni ima pravo i dužnost da se prije raspoređivanja na radno mjesto upozna sa propisanim mjerama zaštite na radu u vezi sa poslom koji treba da obavlja, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite na radu.

VII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 67

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim Ugovorom.

Odredbe Zakona o radu i Opšteg kolektivnog ugovora, a koje se odnose na povrede radnih obaveza i postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza, neposredno se primjenjuju kod Poslodavca.

Član 68

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluke Poslodavca odgovara za učinjenu povredu radne obaveze.

Za lakše povrede radnih obaveza, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih 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.

Za teže povrede radnih obaveza, zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih 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;
- prestanak radnog odnosa.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od 6 mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

Član 69

Lakše povrede radnih obaveza su:

- odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim bez posljedica za Poslodavca;
- nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenim ili trećim licima (svađe, uvrede, omalovažavanje, vulgarne konotacije i sl.);
- neovlašćeno izdavanje radnih naloga, bez odobrenja neposrednog rukovodioca, bez težih posljedica;
- neprijavljivanje povrede radne obaveze, odnosno štete koju je učinio zaposleni ili prouzrokovao drugi zaposleni;
- neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na mašinama, vozilima, uređajima i drugim sredstvima Poslodavca;
- nemaran odnos prema povjerenim sredstvima za rad i materijalom, ako se time Poslodavcu ne nanosi veća šteta;
- korišćenje odsustva sa rada zbog bolesti, odnosno liječenja suprotno propisanim zdravstvenim mjerama;
- izazivanje nereda u radnim prostorijama bez većih posljedica (okupljanja zaposlenih bez konkretnog radnog zadatka, glasna muzika koja ometa druge zaposlene i sl.);
- sprečavanje i ometanje rada inspektora, odnosno neobezbjedjivanja traženih dokumenata i podataka u postupku inspekcijske kontrole;
- primanje poklona i drugih pogodnosti u vezi sa radom i davanje poklona i činjenja drugih pogodnosti drugim licima na štetu Poslodavca ili pak posredovanja u tome;
- gubljenje povjerljive i strogo povjerljive dokumentacije i drugih materijala;
- ometanje funkcije kontrole koju Izvršni direktor organizuje preko zaposlenih sa posebnim ovlaštenjima i odgovornostima;
- nečuvanje ili uništavanje dokumentacije Poslodavca prije isteka roka utvrđenog za njeno čuvanje;
- nepoštovanje hijerarhije što podrazumijeva da se komunikacija, podnošenje zahtjeva i obavješćavanje obavlja posredstvom drugih zaposlenih, umjesto posredstvom neposrednog pretpostavljenog;
- pomaganje, podstrekavanje, direktno ili indirektno omogućavanje nastanka štete Poslodavcu;
- nepoštovanje radnog vremena (kašnjenje prilikom dolaska na posao, bez najave neposrednom pretpostavljenom, kašnjenje prilikom povratka sa pauze bez najave neposrednom pretpostavljenom, zamjena smjene bez odobrenja neposrednog pretpostavljenog, propuštanje evidentiranja dolaska ili odlaska na/sa posao/la, ili odlaska na pauzu i povratka sa iste, i sl...);
- neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka, koji nemaju karakter povjerljivosti;
- neopravdano izostajanje sa posla dva rada dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;

- neadekvatno nošenje radnog odijela (djelimično nošenje opreme ili radno odijelo koje nije uredno);
- nepostupanje na način propisan internim pravilnicima, uputstvima i procedurama, bez težih posljedica za Poslodavca;
- odbijanje sačinjavanja izvještaja i neuredno vođenje evidencija u skladu sa opisima poslova;
- konzumiranje duvanskih proizvoda u zatvorenim prostorijama Društva;
- neblagovremeno ili nemarno izvršavanje radnih zadataka po nalogu neposrednog rukovodioca;
- fotografisanje, audio ili video snimanje u toku radnog vremena, koje nije u vezi sa radom, kako na terenu, tako i u radnim prostorijama Društva;
- nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu.

Član 70

Teže povrede radnih obaveza su:

- neovlašćeno pružanje usluga iz domena poslovanja Poslodavca;
- neovlašćeno smanjenje iznosa zaduženja korisnika usluga po izdatim fakturama – računima;
- falsifikovanje isprava usljed kojih je nastupila šteta po Poslodavca;
- netačno evidentiranje rada u namjeri da sebi ili drugom zaposlenom obezbijedi povoljnije učešće na povećanje osnovne zarade po osnovu rezultata rada;
- neovlašćeno odavanje informacija drugim licima ili javnosti u vezi tehnološkog procesa i finansijskog stanja kod Poslodavca, osim ako isti nijesu opštepoznati;
- neovlašćena posluga sredstvima povjerenim zaposlenim za izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka;
- propuštanje zaposlenog da u razumnom roku, a najkasnije u roku od 24 sata od saznanja prijavi štetu koja je nastupila za poslodavca, kao i prikrivanje uništenja ili oštećenja imovine poslodavca čija vrijednost prelazi šest obračunskih vrijednosti koeficijenta kod Poslodavca;
- bavljenje privrednom, poljoprivrednom ili drugom radnom aktivnošću za vrijeme bolovanja;
- namjerno ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada, čime se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza, a što je uzrokovalo ili moglo uzrokovati teže posljedice za poslodavca ili zaposlene;
- samovoljno napuštanje radnog mjesta čime se narušava proces rada;
- ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca, ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom Poslodavca;
- neopravdano izostajanje sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- svaka radnja ili propuštanje radnje na radu ili u vezi sa radom koja ima elemente krivičnog djela, privrednog prestupa ili prekršaja, ako je to utvrđeno pravosnažnom odlukom nadležnog organa;

- neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, Kolektivnim ugovorom kod Poslodavca i ugovorom o radu;
- nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja, odnosno postupanje suprotno ovlašćenjima navedenim u opisima radnih mjesta;
- odavanje poslovne tajne utvrđene aktom Poslodavca, ili utvrđene Sporazumom o povjerljivosti;
- nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim, sa težim posljedicama po iste;
- povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Poslodavca;
- nepostupanje na način propisan internim pravilnicima, uputstvima i procedurama sa težim posljedicama za Poslodavca;
- neovlašćeno unošenje i iznošenje iz radnog prostora sredstava, opreme i oruđa;
- neovlašćeno, protivpravno prisvajanje sredstava kao što su sirovine, ambalažni materijal i druga vrsta otpada koja je namijenjena za uništenje ili za odlaganje, otkup, prodaju, a nalazi se na bilo kom prostoru koje koristi Društvo;
- odbijanje saradnje i nadzora od strane ovlašćenih službenika za kontrolu;
- pisanje nepotpunih, nepreciznih ili netačnih izvještaja, ili propuštanje dostavljanja istih neposrednom pretpostavljenom;
- nakon izricanja tri mjere za povredu radne obaveze koje se svrstavaju u lakše povrede radnih obaveza shodno ovom Kolektivnom ugovoru, predstavlja težu povredu radne obaveze;
- psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- odbijanje postupka provjere alkoholisanosti, na način i pod uslovima propisanim Pravilnikom o postupku provjere alkoholisanosti zaposlenih kod Poslodavca;
- obavljanje rada pod uticajem alkohola i drugih sredstava zavisnosti.

VIII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 71

Zaposlenom prestaje radni odnos na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu.

Član 72

Zaposleni ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje 30 dana, od dana dostavljanja odluke o otkazu ugovora o radu, odnosno odluke o prestanu radnog odnosa (otkazni rok), u sljedećim slučajevima:

1. ako odbije da radi na poslovima drugog radnog mjesta ili u drugom mjestu rada;
2. ako zaposleni, za čijim je radom prestala potreba u skladu sa zakonom, odbije da se radno angažuje za obavljanje poslova koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi dok mu se ne obezbijedi jedno od prava utvrđenih zakonom;

3. ako zaposleni, za čijim je radom prestala potreba u skladu sa zakonom, odbije da se stručno osposobi, dokvalifikuje, prekvalifikuje, odnosno zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca.

IX PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK

Član 73

Zaposleni imaju pravo na štrajk radi zaštite svojih profesionalnih, ekonomskih i socijalnih interesa po osnovu rada.

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme koji su utvrđeni Zakonom o štrajku.

Sindikata se uzdržava od štrajka ako se sve odredbe ovog ugovora prema zaposlenim izvršavaju.

Član 74

Štrajk se može organizovati kod Poslodavca i kao štrajk upozorenja koji može trajati najduže jedan sat.

Odluku o stupanju u štrajk i štrajk upozorenja kod Poslodavca donosi nadležni organ ovlašćene organizacije Sindikata ili više od polovine zaposlenih kod Poslodavca.

Sindikata i Poslodavac su saglasni da se zaposlenom ukoliko je do štrajka došlo krivicom Poslodavca isplaćuje naknada zarade u skladu sa ovim Ugovorom.

X USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 75

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

Član 76

Poslodavac može, po zahtjevu Sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog povjerenika, s tim da zarade, naknade i ostala primanja padaju na teret Poslodavca.

Poslodavac i Sindikata međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana uređuju posebnim sporazumom.

Član 77

Poslodavac Sindikatu za vršenje sindikalnih aktivnosti, pored uslova utvrđenih Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom, obezbjeđuje:

- odgovarajuću prostoriju i korišćenje sale u upravnoj zgradi, za održavanje sastanka, po prethodnoj najavi;
- administrativno - tehničku pomoć (daktilo usluge, umnožavanje materijala, slanje poziva, obavještenja i slično);
- službeni telefon, fax, odnosno e - mail;
- blagovremeno obavješćavanje Sindikata radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju inicijative i predlozi Sindikata.

Član 78

Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji 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, ekonomski i socijalni interes zaposlenih.

Poslodavac razmatra mišljenja i prijedloge sindikalne organizacije prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a posebno u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usljed 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.

Poslodavac i reprezentativni sindikat zajednički vrše analitičku procjenu radnih mjesta prilikom izrade akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, na osnovu čega određuju koeficijente složenosti za svako radno mjesto u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Član 79

Poslodavac Sindikatu uručuje pozive sa materijalima, radi prisustvovanja predstavnika Sindikata sjednicama odgovarajućih organa, odnosno tijela na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi.

Član 80

Poslodavac predstavnicima Sindikata dostavlja informacije, biltene kao i druge podatke od značaja za rad Sindikata, odnosno za ostvarivanje prava zaposlenih i omogućava isiticanje obavještenja Sindikata u prostorijama Poslodavca koje su za to određene.

Član 81

Poslodavac prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno zarade naknade zaposlenog, koji je član sindikalne organizacije, na žiro račun Sindikata uplaćuje iznos od 0,2% na obračunate bruto zarade koji se, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

O uslovima i načinu organizovanja rekreativnog odmora zaposlenih Poslodavac i Sindikat se mogu posebno sporazumjeti.

O realizaciji sredstava iz stava 1 ovog člana Sindikat obavještava Izvršnog direktora najkasnije do kraja novembra tekuće godine.

Član 82

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

Član 83

Aktivnosti Sindikata vrše se tako da ne idu na štetu redovnog funkcionisanja Poslodavca, a ni radne discipline.

Član 84

Potpisnici se obavezuju na dosljednu primjenu i poštovanje ovog Ugovora i u slučajevima reorganizacije, transformacije ili privatizacije »Deponije« d.o.o. Podgorica.

XI RJEŠAVANJE SPOROVA U PRIMJENI KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 85

Sporovi koji nastaju u primjeni ovog Ugovora rješavaju se pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova.

XII OSTALE ODREDBE

Član 86

Poslodavac kolektivno osigurava zaposlene od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usljed bolesti u iznosu koji će se utvrditi nakon sprovedenog postupka izbora osiguravajućeg društva.

Poslodavac, saglasno potrebama i mogućnostima, obezbjeđuje sredstva za rješavanje stambenih pitanja zaposlenih u skladu sa zakonom i odgovarajućim aktima Poslodavca koji regulišu ovu oblast.

XIII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREBE

Član 87

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Ovaj kolektivni ugovor može prestati sporazumom potpisnika ili otkazom.

Sporazumom iz stava 2 ovog člana određuje se rok u kojem ovaj kolektivni ugovor prestaje da važi.

U slučaju otkaza iz stava 2 ovog člana, ovaj Ugovor se primjenjuje najduže 6 mjeseci od dana podnošenja otkaza, s tim što su učesnici dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od 15 dana, od dana podnošenja otkaza.

Po isteku roka iz stava 4 ovog člana, ovaj Ugovor prestaje da važi ako se potpisnici ovog Ugovora drugačije ne sporazumiju.

U slučaju da nije postignut dogovor u smislu stava 4 ovog člana ugovorne strane su saglasne da rješenje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova ili Centru za alternativno rješavanje sporova, u skladu sa zakonom.

Član 88

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se aneksom, na način i po postupku kao za njegovo zaključivanje.

Član 89

O sprovođenju ovog Ugovora staraju se njegovi potpisnici.

Član 90

Stupanjem na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor »Deponija« d.o.o. Podgorica, br. 4129 zaključen 29.05.2017. godine, Aneks Kolektivnog ugovora »Deponija« d.o.o. Podgorica, br. 9143 zaključen 27.11.2018. godine, Aneks II Kolektivnog ugovora »Deponija« d.o.o. Podgorica, br. 504 zaključen 23.01.2020. godine, Kolektivni ugovor »Deponija« d.o.o. Podgorica, br.4949 od 11.04.2022. godine i Kolektivni ugovor »Deponija« d.o.o. Podgorica, br. 14784 od 19.12.2023. godine.

Član 91

Ovaj Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Društva.

POSLODAVAC
IZVRŠNI DIREKTOR
Aleksandar Božović



PREDSJEDNIK
ODBORA DIREKTORA
Prof. dr Radoš Bulatović

SINDIKALNA ORGANIZACIJA »DEPONIJ« DOO
PREDSJEDNIK

Elvir Čekić