

Prečišćeni tekst Opšteg kolektivnog ugovora obuhvata sljedeće propise:

1. Opšti kolektivni ugovor ("Službeni list Crne Gore", br. 014/14 od 22.03.2014),
2. Opšti kolektivni ugovor o dopuni Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore", br. 040/18 od 22.06.2018),
3. Opšti kolektivni ugovor o izmjenama Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore", br. 037/19 od 01.07.2019),
4. Zakon o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019),
5. Saglasnost o primjeni Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore", br. 021/21 od 26.02.2021), u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu.

## OPŠTI

### KOLEKTIVNI UGOVOR

("Službeni list Crne Gore", br. 014/14 od 22.03.2014, 040/18 od 22.06.2018, 037/19 od 01.07.2019, 074/19 od 30.12.2019, 021/21 od 26.02.2021)

#### I. OSNOVNE ODREDBE

##### Predmet

##### Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, postupak zaključivanja, izmjena i dopuna kolektivnog ugovora; međusobni odnosi potpisnika kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca.

##### Primjena

##### Član 2

Ovaj kolektivni ugovor se primjenjuje:

- na zaposlene kod poslodavca na teritoriji Crne Gore i zaposlene koje poslodavac sa sjedištem u Crnoj Gori upućuje na rad u inostranstvo;
- na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave i ustanovama koje se finansiraju iz budžeta Crne Gore i budžeta lokalne samouprave, ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

##### Član 3

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

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, opštem aktu poslodavca i ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

#### II. RADNI ODNOS

##### 1. Stupanje na rad

##### Član 4

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

##### 2. Probni rad

##### Član 5

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

##### 3. Trajanje pripravničkog staža

##### Član 6

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

#### 4. Aneks ugovora o radu

##### Član 7

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

### III. ODMORI I ODSUSTVA

#### 1. Odmor u toku rada

##### Član 8

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada (pauza) u skladu sa Zakonom, kolektivnim ugovorom i odlukom poslodavca.

#### 2. Godišnji odmor

##### Član 9

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 15 godina - jedan radni dan;
- od 15 do 25 godina - dva radna dana;
- od 25 do 35 godina - tri radna dana;
- preko 35 godina - pet radnih dana;

b) prema zdravstvenom stanju:

- licu sa invaliditetom - tri radna dana;
- roditelju djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;

c) samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - dva radna dana.

Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa na radu i drugih kriterijuma utvrđenih granskim, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu.

#### 3. Plaćeno odsustvo

##### Član 10

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana u slučajevima:

- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 60 ovog kolektivnog ugovora - pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 4, 5, 6, 10 i 11 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom stava 1 ovog člana.

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

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

Poslodavac vodi evidenciju za svaki slučaj ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo.

#### 4. Neplaćeno odsustvo

##### Član 11

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 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 poslodavca i zaposlenog, kao i u drugim slučajevima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

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

Odredbe člana 10 st. 3, 4 i 5 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

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

#### 1. Zarada

##### Član 12

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

##### Član 13

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

##### Član 14

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

##### Član 15

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

##### Član 16

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

##### Član 17

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta sadrže elemente koji utiču na zaradu, a naročito: zahtijevani nivo obrazovanja, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

##### Član 18

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, i to:

Nivoi	Koeficijent složenosti
Prvi nivo	
a) podnivo 1 - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); - stručna kvalifikacija;	1,03
b) podnivo 2 (I2): - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija;	1,29

Drugi nivo - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	1,65
Treći nivo - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	2,00
Četvrti nivo	
a) Podnivo 1 - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	2,27
b) podnivo 2 (IV2): - kvalifikacija majstor (obima 60 kredita CSPK-a); - diploma petog stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;	2,52
Peti nivo - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija;	2,88
Šesti nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija; - diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu (ekvivalentna sa kvalifikacijom referentnog nivoa Okvira kvalifikacija);	3,09
Sedmi nivo	
a) podnivo 1 - kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija; - kvalifikacija visokog obrazovanja - Bachelor (obima 240 CSPK); - kvalifikacija sedmog stepena stručne spreme (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - kvalifikacija visokog obrazovanja - Specijalista (obima 240 CSPK);	3,40
b) podnivo 2 - kvalifikacija visokog obrazovanja - Magistar (obima 180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija; - kvalifikacija visokog obrazovanja Magistar nauka (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine);	3,71
Osmi nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja - Doktor nauka (obima 300+180 kredita CSPK-a); - kvalifikacija visokog obrazovanja Doktor nauka (kvalifikacija stečena po propisima koji su važili prije stupanja na snagu Zakona o visokom obrazovanju iz 2003. godine); - stručna kvalifikacija.	4,12

### Član 19

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca razrađuju se koeficijenti iz člana 18 ovog kolektivnog ugovora.

### Član 20

Zarada pripravnika se utvrđuje u visini koja ne može biti manja od 80% zarade odgovarajuće grupe poslova iz člana 18 odnosno člana 19 ovog kolektivnog ugovora.

## 2. Uvećanje zarade

### Član 21

Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 40% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

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

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovima.

### Član 22

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

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

## 3. Zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada

### Član 23

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca utvrđuju se mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih učinaka i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada.

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

## 4. Naknade zarade

### Član 24

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini od 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 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 odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

### Član 25

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

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

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu, može se utvrditi naknada zarade u iznosu većem od iznosa iz stava 1 ovog člana.

### Član 26

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad, u skladu sa posebnim zakonom.

## 5. Druga primanja

**Član 27**

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od tri minimalne neto zarade.

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

**Član 28**

Granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu može se utvrditi isplata jubilarne nagrade za 10, 20 i 30 godina rada.

**Član 29**

Poslodavac zaposlenom, odnosno, članu uže porodice zaposlenog isplaćuje pomoć za slučaj smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu od najmanje dvije minimalne neto zarade.

**Član 30**

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se urediti pitanja pomoći zaposlenima.

**6. Naknada povećanih troškova zaposlenom****Član 31**

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijeđeno, i to:

- 1) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 20% obračunske vrijednosti koeficijenta u skladu sa članom 18 ovog kolektivnog ugovora, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja u hotelu sa četiri ili više zvjezdica priznaju po prethodnom odobrenju poslodavca;
- 2) dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog organa državne uprave;
- 3) naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina, po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.

Granskim kolektivnim ugovorom, odnosno kolektivnim ugovorom kod poslodavca, urediće se pitanje naknade povećanih troškova rada i boravka na terenu (terenski dodatak).

**7. Obračun zarade i naknade i njihov sadržaj****Član 32**

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

- zaradu zaposlenog, koju čini startna zarada uvećana za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
- uvećanja zarade, po vrstama, koje proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu;
- zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
- naknadu zarade, po vrstama;
- druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom;
- bruto zaradu;
- iznos poreza na zaradu;
- iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
- obustave od zarade bez poreza i doprinosa po vrstama;
- iznos neto zarade (bez poreza i doprinosa);
- iznos neto zarade za isplatu.

Poslodavac na obračunskoj listi iskazuje i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa kolektivnim ugovorom.

**Član 33**

Zarada, odnosno naknada zarade, isplaćuje se u novcu.

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

Ukoliko izmjenom zakonskih propisa, dođe do smanjenja stope poreza na dohodak fizičkih lica i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz ličnih primanja zaposlenih, poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Zarade, odnosno naknade zarade, isplaćuju se u rokovima utvrđenim granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjesečno.

Ako poslodavac isplatu zarade, odnosno naknadu zarade, nije izvršio na vrijeme, tu isplatu vrši po iznosu obračunske vrijednosti koeficijenta koja važi na dan njene isplate.

### Član 34

Poslodavac, bez sprovedenog postupka, ne može naplatiti potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela.

## V. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

### Član 35

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

### 1. Povrede radnih obaveza

### Član 36

Lakše povrede radne obaveze su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- 3) neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- 4) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
- 5) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

### Član 37

Teže povrede radne obaveze su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
- 4) *Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*
- 5) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 6) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 7) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca; i
- 8) druge povrede utvrđene granskim kolektivnim ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

### 2. Disciplinski postupak

### Član 38

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

### Član 39

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

### Član 40

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 41**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 42**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 43**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 44**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 45**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 46**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 47**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 48**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 49**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 50**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**VI. OTKAZ UGOVORA O RADU**

**Član 51**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**VII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

**Član 52**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 53**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 54**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 55**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 56**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 57**

*Briše se. (Zakon o radu, "Sl. list CG", br. 74/19)*

**Član 58**



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

Poslodavac i sindikat međusobna prava i obaveze iz stava 1 ovog člana bliže uređuju posebnim ugovorom, odnosno sporazumom.

### Član 59

Poslodavac i sindikat se mogu posebnim sporazumom dogovoriti o realizaciji programa koje sindikat organizuje na planu povoljnije nabavke roba i usluga za svoje članstvo, prilikom obračuna i isplate zarada.

### Član 60

Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Izuzetno, odredba stava 1 ovog člana ne odnosi se na poslodavca u grani djelatnosti u kojoj je granskim kolektivnim ugovorom uređeno da sredstva za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor poslodavac uplaćuje na račun posebnog fonda sindikata potpisnika tog kolektivnog ugovora.

Način upravljanja fondovima i korišćenja sredstava iz stava 1 ovog člana urediće reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore posebnim aktima.

### Član 61

Reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore dužni su da jednom godišnje socijalnim partnerima, potpisincima ovog ugovora, dostavljaju izvještaj o utrošku sredstava iz člana 60 stav 1 ovog kolektivnog ugovora.

Izvještaj iz stava 1 ovog člana sadrži:

- iznos uplaćenih sredstava po poslodavcu i ukupno;
- ukupan iznos utrošenih sredstava;
- podatke o broju zaposlenih po poslodavcu koji su koristili sredstva fonda;
- podatke o pružaocima usluga i visini sredstava uplaćenih po osnovu pruženih usluga.

Nakon podnošenja izvještaja iz stava 1 ovog člana, na zahtjev socijalnih partnera, reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore dužni su da omogućе uvid u dokumentaciju o poslovanju fonda.

### Član 62

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni koji su članovi sindikata od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu uplaćuju na račune sindikata na odgovarajućem nivou, u skladu sa normativnim aktima sindikata.

Poslodavac je dužan da dva puta godišnje na zahtjev sindikata dostavi ažurirani spisak zaposlenih - članova tog sindikata kojima je, shodno aktima iz stava 1 ovog člana, izvršio obustavu sindikalne članarine.

## VIII. SPROVOĐENJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

### Član 63

Sprovedjenje ovog kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog kolektivnog ugovora (u daljem tekstu: Odbor).

Odbor ima šest članova, od kojih po jednog člana imenuju sindikati, potpisnici ovog ugovora, a po dva člana imenuju Unija poslodavaca Crne Gore i Vlada Crne Gore.

Poslovnikom o radu bliže se uređuju način rada i druga pitanja od značaja za rad ovog Odbora.

### Član 64

Odbor daje stručna tumačenja i mišljenja u vezi sa ovim kolektivnim ugovorom.

### Član 65

Odbor najmanje jedanput godišnje informiše potpisnike o primjeni ovog kolektivnog ugovora.

Članovi Odbora imaju pravo na naknadu koja se utvrđuje posebnom odlukom Socijalnog savjeta.

Naknada iz stava 2 ovog člana obezbjeđuje se na teret sredstava opredijeljenih za rad Socijalnog savjeta.

## IX. ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 66

Potpisnici ovog kolektivnog ugovora će, u roku od 90 dana od dana stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora, sporazumom iz člana 15 stav 2 ovog kolektivnog ugovora urediti postupak i način utvrđivanja obračunske vrijednosti koeficijenta.

Do zaključivanja sporazuma iz stava 1 ovog člana obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu utvrđuje se u iznosu od 90 eura.

### Član 67

Izuzetno od člana 21 stav 2 ovog kolektivnog ugovora u periodu od 1. aprila 2014. godine do 30. aprila 2015. godine, ukupan procenat uvećanja zarade za rad noću, prekovremeni rad i rad na dane državnog ili vjerskog praznika, po svim osnovama ne može biti veći od iznosa utvrđenog članom 21 stav 1 alineja 2 ovog kolektivnog ugovora.

Uvećane zarade po osnovu rada noću, prekovremenog rada i rada na dane državnog ili vjerskog praznika od 1. maja 2015. godine obračunavaće se u skladu sa članom 21 ovog kolektivnog ugovora.

### Član 68

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na dvije godine.

Ugovorne strane mogu, u roku od 60 dana prije isteka perioda iz stava 1 ovog člana, pokrenuti inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, strane potpisnice su dužne da u roku od 15 dana pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključivanje novog kolektivnog ugovora.

Ukoliko u roku od dva mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, ugovorne strane saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

Ako u roku od četiri mjeseca od dana pokretanja inicijative, strane ne postignu sporazum direktnim pregovaranjem ili u postupku pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, prestaju da važe odredbe ovog kolektivnog ugovora.

Za vrijeme trajanja pregovora iz st. 3, 4 i 5 ovog člana ovaj kolektivni ugovor nastavlja da važi do isteka roka iz stava 5 ovog člana.

Ukoliko nijedna od ugovornih strana ne pokrene inicijativu iz stava 2 ovog člana, ugovorne strane posebnom saglasnošću utvrđuju da ovaj kolektivni ugovor nastavi da važi do podnošenja inicijative za njegov otkaz, izmjenu ili izradu novog kolektivnog ugovora i isteka rokova za postupanje po toj inicijativi iz st. 3, 4 i 5 ovog člana.

### Član 68a

Ugovorne strane su saglasne da se ovaj kolektivni ugovor primjenjuje do 31. decembra 2020. godine.

### Član 69

Granski kolektivni ugovori usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od šest mjeseci od dana njegovog stupanja na snagu.

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasiće se sa ovim kolektivnim ugovorom i granskim kolektivnim ugovorom u roku od tri mjeseca od dana donošenja granskih kolektivnih ugovora.

### Član 70

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana 26.06.2019. godine.

### NAPOMENA IZDAVAČA:

Na osnovu Saglasnosti o primjeni Opšteg kolektivnog ugovora (Službeni list Crne Gore, br. 21/21), Opšti kolektivni ugovor ("Službeni list CG", br. 14/14, 40/18, 37/19 i 74/19) primjenjuje se do 31. decembra 2021. godine.