

На основу чланова 147 ст. 1, 149 ст. 2 и 150 ст. 2 тач. 1 Закона о раду ("Сл. лист Црне Горе", бр. 49/08... 31/14) Црногорски синдикат телекомуникација и Унија послодаваца Црне Горе закључују

Грански колективни уговор за телекомуникације

Грански колективни уговор је објављен у "Службеном листу ЦГ", бр. 55/2015 од 30.9.2015. године, а ступио је на снагу 8.10.2015.

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Гранским колективним уговором за дјелатност телекомуникација (даље: ГКУТ) утврђују се елементи основне зараде, накнаде зарада, других примања и уређује обим права, обавеза из рада, поступак закључивања, измјена, допуна ГКУТ-а, као и међусобни односи уговорача.

Све правнорелевантне норме Закона о раду, Општег колективног уговора, прописа о заштити и здрављу на раду и заштити од мобинга примјењују се непосредно.

Члан 2

ГКУТ се примјењује на запослене и послодавце у Црној Гори који обављају дјелатност из области телекомуникација (кабловске, бежичне, сателитске и др. телекомуникационе дјелатности).

Поједине одредбе ГКУТ се разрађују у колективном уговору код послодавца, општем акту послодавца и уговору о раду.

II РАДНИ ОДНОС

Члан 3

Поред случајева утврђених законом, послодавац и запослени могу понудити анекс уговора о раду и у слједећим случајевима:

- трансформација уговора о раду са одређеног на неодређено вријеме;
- продужење уговора о раду са запосленим на одређено вријеме у периоду до 24 мјесеца;
- измјене уговора о раду са запосленим са непуног на пуно радно вријеме;
- продужење уговора о раду послје навршених 67 година живота ако запослени није навршио 15 година стажа осигурања до испуњења тог услова;

- ради распоређивања запосленог на радно мјесто са вишим степеном стручне квалификације у односу на постојећу, на основу образовања, стручног оспособљавања и усавршавања;
- ради утврђивања забране конкуренције;
- продужења уговора о раду за жену која користи право на родитељско одсуство, у складу са законом; и
- у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

III ОДМОР И ОДСУСТВА

Годишњи одмор

Члан 4

Поред законом утврђеног минимума, годишњи одмор се увећава:

а) према дужини радног стажа:

- од 5 до 15 година - један радни дан;
- од 15 до 25 година - два радна дана;
- од 25 до 35 година - три радна дана;
- преко 35 година - пет радних дана;

б) према здравственом стању:

- лицу са инвалидитетом - три радна дана;
- родитељу дјетета које има сметње у развоју - три радна дана;

ц) самохраном родитељу дјетета до 15 година живота - два радна дана.

д) према условима рада:

- рад на терену - 2 радна дана
- рад на радним мјестима са повећаним ризиком и са посебним условима рада у складу са актом о процјени ризика - 2 радна дана.

Колективним уговором, општим актом код послодавца, односно уговором о раду могу се утврдити и други критеријуми за утврђивање дужине годишњих одмора запослених.

Плаћено одсуство

Члан 5

Запослени има право да одсуствује са рада, уз накнаду зараде (плаћено одсуство), током једне календарске године укупно највише до 10 (десет) радних дана у случајевима:

- склапања брака- пет радних дана;
- рођења дјетета - пет радна дана;
- његе дјетета које има сметње у развоју - три радна дана;
- смрти сродника, изван уже породице, закључно са трећим степеном крвног сродства, односно са другим степеном тазбинског сродства - један радни дан;
- тешке болести члана уже породице - седам радних дана;
- отклањања посљедица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - три радна дана;
- учествовања у синдикалним културним, спортским или другим јавним манифестацијама од националног и међународног значаја- два радна дана;
- коришћења превенције радне инвалидности и рекреативног одмора, у смислу члана 54 овог колективног уговора - пет радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног мјеста - један радни дан, а из једног у друго насељено мјесто - три радна дана;
- добровољног давања крви - један радни дан;
- добровољног давања ткива и органа - према љекарској документацији;
- полагања стручног испита - пет радних дана.

Плаћено одсуство из става 1 ал. 4, 5, 6, 10 и 11 овог члана остварује се независно од броја дана које је запослени у календарској години искористио по другим основама примјеном става 1 овог члана.

Плаћено одсуство се може користити у вријеме када се предвиђени случај догодио.

Право на плаћено одсуство запослени остварује подношењем захтјева послодавцу и доказа о разлогу одсутности, осим ако је разлог те одсутности општепознат.

Послодавац води евиденцију за сваки случај остваривања права на плаћено одсуство.

Чланом уже породице у смислу овог колективног уговора сматрају се: брачни друг, дјеца (брачна, ванбрачна, усвојена и пасторчад), родитељи, браћа и сестре.

Неплаћено одсуство

Члан 6

Запослени има право на неплаћено одсуство са рада у трајању до 30 дана у календарској години у случајевима

- његе члана уже породице усљед теже болести;
- лијечења о сопственом трошку;
- учествовања у културним, спортским или другим манифестацијама од националног значаја;
- када постоји сагласност послодавца и запосленог, као и у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца, односно уговором о раду.

Послодавац може на захтјев запосленог омогућити одсуство дуже од 30 дана, ако то не ремети процес рада.

Одредбе члана 5 ст. 3, 4 и 5 овог колективног уговора сходно се примјењују и код остваривања права на неплаћено одсуство.

IV ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 7

Зарада запосленог састоји се од: стартне зараде, зараде за обављени рад и вријеме проведено на раду у прописаним радним условима (у даљем тексту: основна зарада), увећања зараде, зараде по основу остварених резултата рада и накнаде зараде.

Члан 8

Основна зарада за пуно радно вријеме и стандардни радни учинак не може бити нижа од износа добијеног множењем обрачунске вриједности коефицијента и коефицијента постигнутих исхода учења.(у даљем тексту: коефицијент сложености) из члана 18 Општег колективног уговора или колективног уговора код послодавца.

Члан 9

Обрачунска вриједност коефицијента за просјечно 174 часа у бруто износу утврђује се у износу обрачунске вриједности коефицијента у бруто износу утврђене на националном нивоу увећане за 30%.

Члан 10

Стартна зарада у бруто износу, је дио зараде коју запослени остварује по основу накнаде за исхрану у току рада и 1/12 регреса за коришћење годишњег одмора, и чини саставни дио минималне зараде.

Стартна зарада не може бити нижа од 70% обрачунске вриједности коефицијента, утврђене овим колективним уговором.

Члан 11

Основ за обрачун увећања зараде добија се множењем обрачунске вриједности коефицијента и коефицијента сложености.

Члан 12

Коефицијенти за утврђивање зараде за поједина радна мјеста садрже елементе који утичу на зараду, а нарочито: захтијевани ниво образовања, сложеност послова, услови рада под којима се ти послови претежно обављају, одговорност за посао и друге елементе битне за вредновање одређеног посла.

Члан 13

Зарада приправника се утврђује у висини која не може бити мања од 80% зараде одговарајуће групе послова из члана 18 Општег колективног уговора или колективног уговора код послодавца.

Члан 14

Зарада запосленог увећава се по часу најмање:

- 40% - за рад ноћу (између 22 сата и 6 сати наредног дана)
- 150% - за рад на дан државног или вјерског празника
- 50% - за прековремени рад
- 10% - за сваки час приправности код куће

У случају када је запослени испунио услове за увећање зараде по више основа из претходног става, проценти повећања се сабирају.

Колективним уговором код послодавца, односно уговором о раду могу се утврдити увећања зарада и по другим основима.

Члан 15

Зарада запосленог увећава се за сваку започету годину радног стажа:

- до 10 година: 0,5%;
- од 10-20 година: 0,75%;
- преко 20 година: 1,00%.

Члан 16

Запосленом припада накнада зараде за вријеме одсуствовања са рада у висини од 100 % његове зараде, по часу, као даје на раду:

- за дане државних и вјерских празника, у складу са законом;
- за вријеме коришћења годишњег одмора;
- за дане плаћеног одсуства;
- за вријеме стручног усавршавања и оспособљавања по захтјеву послодавца;
- за дане одсуствовања са рада по основу учешћа у раду органа послодавца, органа синдиката, државних и других органа у својству члана истих, односно по њиховом позиву;
- за вријеме одбијања да ради када нијесу спроведене прописане мјере заштите на раду.

Члан 17

Колективним уговором код послодавца, односно општим актом послодавца може се уредити питање зимнице.

Члан 18

Колективним уговором код послодавца, односно општим актом послодавца уредиће се исплата јубиларне награде за 10, 20 и 30 година рада код тог послодавца.

Члан 19

Приликом одласка у пензију послодавац запосленом исплаћује отпремнину у висини од најмање 12 обрачунских вриједности коефицијента код послодавца, без пореза и доприноса.

Отпремнина из става 1 овог члана исплаћује се даном одласка у пензију, а најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 20

За случај смрти запосленог, његовој ужој породици послодавац обезбјеђује помоћ у износу од 20 обрачунских вриједности коефицијента код послодавца, без пореза и доприноса.

За случај смрти члана уже породице запосленог, послодавац овом запосленом обезбјеђује помоћ у износу од 10 обрачунских вриједности коефицијента код послодавца, без пореза и доприноса.

Члан 21

Колективним уговором код послодавца, односно општим актом послодавца уредиће се питања помоћи запосленима.

Накнада повећаних трошкова запосленом

Члан 22

Послодавац запосленом надокнађује повећане трошкове који су у функцији извршења послова, ако то на други начин није обезбијеђено, и то:

- 1) дневницу за службено путовање у земљи у износу и на начин прописан од надлежног органа државне управе;
- 2) дневницу за службено путовање у иностранство у износу и на начин прописан од надлежног органа државне управе;
- 3) накнаду трошкова у висини од 25% цијене литра бензина, по пређеном километру уколико запослени, уз сагласност послодавца, користи приватни аутомобил у службене сврхе.

Колективним уговором код послодавца уредиће се питање накнаде повећаних трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак).

Обрачун зараде и накнаде зараде и њихов садржај

Члан 23

Послодавац приликом исплате зараде, односно накнаде зараде, сваком запосленом даје писани обрачун зараде, који садржи:

- зараду запосленог, коју чини стартна зарада увећана за производ обрачунске вриједности коефицијента и коефицијента сложености послова;
- увећања зараде, по врстама, које произилазе из колективног уговора или уговора о раду;
- зараду по основу остварених резултата рада (стимулативни дио);
- накнаду зараде, по врстама;
- друга примања изнад износа утврђених колективним уговором;
- бруто зараду;
- износ пореза на зараду;
- износе плаћених доприноса, по врстама;
- обуставе од зараде без пореза и доприноса по врстама;
- износ нето зараде (без пореза и доприноса);
- износ нето зараде за исплату.

Послодавац на обрачунској листи исказује и накнаде трошкова, по врстама, у складу са колективним уговором.

Члан 24

Зарада, односно накнада зараде, исплаћује се у новцу.

Послодавац приликом исплате зараде, односно накнаде зараде, истовремено врши уплату пореза и доприноса на зараде.

Уколико измјеном законских прописа, дође до смањења стопе пореза на доходак физичких лица и доприноса за обавезно социјално осигурање из личних примања запослених, послодавац је дужан да ефекте таквог смањења усмјери на зараде, односно накнаде запослених, у складу са законом.

Зараде, односно накнаде зараде, исплаћују се у роковима утврђеним колективним уговором код послодавца или уговором о раду, а најмање једанпут мјесечно.

Ако послодавац исплату зараде, односно накнаду зараде, није извршио на вријеме, ту исплату врши по износу обрачунске вриједности коефицијента која важи на дан њене исплате.

Члан 25

Послодавац, без спроведеног поступка, не може наплатити потраживање према запосленом ускраћивањем зараде или њеног дијела, односно ускраћивањем исплате накнаде зараде или њеног дијела.

V. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

Члан 26

Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука послодавца, одговара за повреду радне обавезе.

Кривица запосленог постоји ако радну обавезу повриједи са умишљајем или из нехата.

Повреда радне обавезе може настати чињењем или нечињењем запосленог.

Повреде радних обавеза

Члан 27

Лакше повреде радне обавезе су:

- 1) непоштовање радног времена;
- 2) неуредно или несавјесно чување службених списа или података који немају карактер повјерљивости;
- 3) неоправдано изостајање са посла два радна дана узастопно или два радна дана у току шест мјесеци;
- 4) непоступање у складу са прописима о заштити на раду;
- 5) друге повреде утврђене колективним уговором код послодавца, односно уговором о раду.

Члан 28

Теже повреде радне обавезе су:

- 1) неизвршавање или несавјесно, неблаговремено или немамо. вршење радне обавезе, односно ако запослени неоправдано одбије да изврши обавезе предвиђене уговором о раду;
- 2) неправилно располагање повјереним средствима;
- 3) злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
- 4) одавање пословне тајне утврђене актом послодавца;

- 5) повреда радних обавеза која има теже посљедице за послодавца;
- 6) психичко злостављање или понижавање другог запосленог, са циљем угрожавања његовог угледа, личног достојанства и интегритета (мобинг);
- 7) ако се несавјесно односи према имовини послодавца или је причинио материјалну штету већих размјера утврђену актом послодавца;
- 8) злоупотреба података о корисницима;
- 9) друге повреде утврђене колективним уговором код послодавца, односно уговором о раду.

Дисциплински поступак

Члан 29

Дисциплински поступак покреће послодавац, односно директор или извршни директор (у даљем тексту: надлежни орган), на основу захтјева који може поднијети сваки запослени или сазнањем да је учињена повреда радне обавезе.

Дисциплински поступак се покреће писаним актом, који садржи нарочито: лично име запосленог, радно мјесто на које је распоређен, опис и временски оквир повреде радне обавезе и доказе који указују на повреду радне обавезе.

Акт из става 2 овог члана доставља се запосленом у року од 15 дана од дана подношења захтјева из става 1 овог члана, односно сазнања даје учињена повреда радне обавезе.

Члан 30

Дисциплински поступак је хитан.

Надлежни орган позив за расправу доставља подносиоцу захтјева, запосленом против кога се покреће поступак, свједоцима (ако их има) и представнику синдикалне организације (у даљем тексту: синдикат) чији је запослени члан, најкасније осам дана прије заказивања главне расправе.

Надлежни орган вођење дисциплинског поступка може повјерити стручном лицу из администрације послодавца или трећем лицу (у даљем тексту: овлашћено лице).

Пуномоћје о повјеравању вођења дисциплинског поступка мора се доставити у писаној форми и исто депоновати у списе предмета..

У поступку утврђивања одговорности запосленог, уз његову сагласност, надлежни орган или овлашћено лице омогућава учешће представника синдиката чији је запослени члан.

Члан 31

Запосленог у дисциплинском поступку може, на његов захтјев, заступати представник синдиката код послодавца чији је запослени члан (у даљем тексту: заступник).

Запослени има право да ангажује браниоца.

Члан 32

Дисциплински поступак је јаван.

Јавност на расправи се може искључити само ако то захтијевају интереси чувања пословне тајне, одржавања реда и разлози морала.

Искључење јавности не односи се на запосленог против кога се води дисциплински поступак, његовог заступника, односно браниоца и представника синдиката код послодавца чији је запослени члан, односно на представника запослених.

Лица која присуствују расправи на којој је јавност искључена су дужна да, као тајну, чувају оно што су на расправи сазнали.

Члан 33

Расправа у поступку је усмена.

Запосленом мора бити омогућено изјашњавање у поступку.

Ако је запослени против кога је покренут дисциплински поступак уредно позван, а разлог изостанка није оправдао, расправа се може одржати и без његовог присуства.

Уколико запослени због привремене спријечености за рад није у могућности да присуствује усменој расправи, а није ангажовао заступника, односно, браниоца, своје изјашњење може доставити у писаној форми.

Члан 34

Расправа се може одложити само ако из оправданих разлога нијесу прикупљени релевантни докази за расправу или ако је неопходно присуство свједока за ток расправе.

За случај одлагања расправе одредиће се дан, час и мјесто нове расправе, или ће се нова расправа заказати накнадно, о чему се учесници расправе обавјештавају непосредно или накнадно, позивом за расправу.

Главна расправа се мора окончати у року од 60 дана од дана заказивања прве расправе.

Члан 35

У поступку расправе изводе се докази на основу којих се утврђују чињенице од којих зависи одговорност запосленог.

Надлежни орган или овлашћено лице одлучује које ће доказе и којим редом извести.

Надлежни орган или овлашћено лице може одлучити да се изведу и они докази који нијесу предложени, односно од којих се одустало.

Члан 36

Ако је то неопходно, у току поступка ће се спровести увиђај или вјештачење ради утврђивања околности и чињеница у вези са повредом радне обавезе.

Члан 37

По завршеном доказном поступку надлежни орган или овлашћено лице даје ријеч запосленом, заступнику, односно браниоцу, уколико их је запослени ангажовао.

Запослени против кога се води дисциплински поступак има право да се изјасни да ли прихвата одбрану заступника, односно браниоца.

Члан 38

У току расправе води се записник у који се уносе подаци о надлежном органу, односно овлашћеном лицу, мјесту и времену одржавања расправе, запосленом против кога се води дисциплински поступак, учесницима расправе, садржини захтјева за покретање поступка, изјашњењу запосленог о повреди радне обавезе, изјашњењу представника синдиката, свједока и вјештака и доказима изведеним у току поступка.

Записник потписује надлежни орган, односно овлашћено лице, запослени против кога се води поступак, односно заступник и записничар.

Члан 39

По спроведеном поступку надлежни орган доноси одлуку.

Одлука из става 1 овог члана садржи: увод, изреку, образложење и поуку о правном лијеку.

Одлуком из става 1 овог члана запослени се може огласити одговорним уз изрицање дисциплинске мјере.

Поступак према запосленом се обуставља ако:

- наступи застарјелости вођења поступка;
- запосленом престане радни однос код послодавца по другом основу;

- се утврди да понашање запосленог не представља повреду радне обавезе;
- не постоје докази да је запослени учинио повреду која му се ставља на терет;
- подносилац одустане од захтјева за вођење дисциплинског поступка;
- је поводом исте повреде радне обавезе већ донијета коначна одлука.

Поступак према запосленом се завршава ослобађањем од одговорности усљед постојања стварне заблуде или извршења које је резултат незаконитог наређења претпостављеног.

Надлежни орган је дужан да одлуку из става 1 овог члана достави запосленом, односно његовом браниоцу ако га има, представнику синдиката који је учествовао у поступку, најкасније у року од осам дана од дана доношења исте.

Члан 40

При изрицању дисциплинске мјере због повреде радне обавезе, узимају се у обзир: тежина повреде и њене посљедице, одговорност запосленог, ранији рад и понашање запосленог, чињеница да ли је у питању поврат, као и друге околности које могу да утичу на врсту и висину дисциплинске мјере.

Члан 41

Одлука надлежног органа из члана 39 овог колективног уговора је коначна.

Против коначне одлуке из члана 39 овог колективног уговора, запослени може покренути поступак пред надлежним судом, у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Покретање поступка пред надлежним судом не задржава извршење одлуке из става 1 овог члана.

VI ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 42

Поред разлога утврђених законом, послодавац може отказати уговор о раду запосленом и у следећим случајевима:

- 1) ако је приликом заснивања радног односа или распоређивања на друго радно мјесто (посао) дао неистините податке који се односе на услове за заснивање радног односа, односно за обављање других послова;
- 2) ако је запослени без знања послодавца, а супротно закљученом уговору о раду, повриједио права и обавезе о забрани конкуренције;

3) неоправданог изостајања са посла више од два радна дана узастопно, односно пет радних дана са прекидима у току календарске године;

4) доласка на посао у напитом стању, опијања у току рада или коришћења опојних дрога, уз одбијање одговарајућег теста ради утврђивања тих чињеница од стране обученог лица, у складу са посебним прописима;

5) употреба и располагање службеним аутомобилом, машином и оруђем за рад супротно акту послодавца са којим је запослени претходно упознат;

6) ако је злоупотребио право на одсуство због привремене спријечености за рад, а нарочито ако је за период привремене спријечености за рад био радно ангажован код другог послодавца, односно ако послодавцу не достави извјештај о привременој спријечености за рад, лично или преко другог лица, у року до пет дана од дана издавања извјештаја;

7) ако је повриједио прописе о заштити на раду и тиме изазвао опасност по сопствено или здравље других запослених, односно теже повреде на раду, професионална обољења или болести у вези са радом;

8) насилничко, недолично или увредљиво понашање према странкама или запосленим;

9) ако се запослени без оправданог разлога не врати на посао у року од два радна дана по завршетку неплаћеног одсуства, односно, у року од 30 дана од дана престанка разлога због којег су мировала права и обавезе из рада;

10) ако запослени учини кривично дјело на раду или у вези са радом;

11) злоупотреба овлашћења приликом издавања, продаје уређаја, опреме, пакета и других услуга послодавца, а ради остваривања личне користи или користи трећем лицу;

12) злоупотреба ИТ права датих на употребу запосленом;

13) у другим случајевима утврђеним колективним уговором код послодавца.

У случајевима из става 1 тач. 1, 3, 5, 6, 7, 11 и 12 овог члана послодавац ће у писаној форми претходно упозорити запосленог о постојању разлога за отказ уговора о раду, остављајући му рок од пет радних дана да се по истом, у писаној форми изјасни.

Упозорење из става 2 овог члана послодавац доставља у писаној форми на мишљење синдикату чији је запослени члан који је дужан да се изјасни у писаној форми, у року од пет радних дана по пријему упозорења.

У случајевима из става 1 тач. 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11 и 12 овог члана послодавац може отказати уговор о раду без поштовања отказног рока.

VII ОТПРЕМНИНА ЗАПОСЛЕНИМ ЗА ЧИЈИМ РАДОМ ЈЕ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА

Члан 43

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а није му обезбијеђено ниједно од права утврђених законом, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини од најмање 60% његове мјесечне просјечне зараде без пореза и доприноса у претходном полугодишту за сваку годину рада код тог послодавца, односно 60% мјесечне просјечне зараде без пореза и доприноса на нивоу гране, ако је то повољније за запосленог.

VIII - ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 44

Запослени, односно репрезентативни синдикат код послодавца именује представника запослених за питања заштите и здравља на раду.

IX- УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 45

Послодавац синдикату обезбјеђује услове за ефикасно обављање синдикалних активности, и то:

- простор за рад и одржавање састанака у оквиру пословног простора код послодавца;
- техничку и административну помоћ за рад синдиката у мјери неопходној за остваривање синдикалних активности (коришћење телефона, факса, интернета, огласне табле, рачунара, фотокопира), уколико послодавац располаже тим средствима;
- друга средства и услове за рад синдиката, у складу са колективним уговором.

Остваривање права из става 1 овог члана ближе се уређује колективним уговором код послодавца.

Члан 46

Представник синдиката на одговарајућем нивоу, односно представник запослених ако није организован синдикат код послодавца, за вријеме обављања синдикалних активности и шест мјесеци након престанка тих активности, не може бити позван на одговорност у вези са обављањем синдикалних активности, проглашен као запослени за чијим радом је престала потреба, распоређен на друго радно мјесто код истог или другог послодавца у вези са обављањем синдикалних активности или на други начин доведен у неповољнији положај, уколико поступа у складу са законом и колективним уговором.

Представник синдиката на одговарајућем нивоу који синдикалну активност обавља пуно радно вријеме (професионално) има право да се по престанку синдикалне функције врати на радно мјесто које је обављао прије доласка на ту функцију, а уколико то радно мјесто више не постоји, онда на радно мјесто које одговара његовој стручној спреми.

Члан 47

Послодавац обезбијеђује поштовање следећих права за рад и дјеловање синдиката:

- право на учешће у синдикалним активностима на локалном, државном и међународном нивоу;
- неповредивост синдикалних фондова, имовине, синдикалних просторија, синдикалне поште, електронске комуникације и телефонских разговора;
- приступ медија синдикалним просторијама..

Члан 48

Послодавац је дужан да затражи и размотри мишљење и приједлоге синдиката прије доношења одлуке од битног значаја за професионалне и економске интересе запослених, отпуштања запослених усљед технолошко-економских, реструктуралних и других промјена, систематизације радних мјеста и др.

У случајевима из става 1 овог члана послодавац је дужан да "благовремено, а најкасније пет дана прије одржавања састанка, обавијести представника синдиката код послодавца ради присуствовања састанцима органа послодавца на којима се разматрају достављена мишљења и приједлози, и доносе одлуке од битног значаја за професионалне и економске интересе запослених.

Члан 49

Послодавац је дужан да једном годишње информише синдикат код послодавца о:

- оствареним пословно-финансијским резултатима пословања на годишњем нивоу;
- развојним плановима, њиховом утицају на положај запослених и планираним промјенама у политици зарада;
- планираном увођењу технолошких, економских и реструктуралних промјена и програма остваривања права запослених за чијим радом престаје потреба;
- списку запослених, њиховом радном статусу и квалификационој структури;
- укупно обрачунатим бруто и исплаћеним нето зарадама, укључујући и доприносе за обавезно социјално осигурање и висини просјечне зараде код послодавца;

- евидентираним повредама на раду и предузетим мјерама безбједности и заштите на раду;
- оствареном прековременом раду.

Члан 50

Послодавац је обавезан да представнику синдиката који синдикалну активност не обавља у пуном радном времену (професионално) на основу обавјештења датог у писаној форми, најмање три дана прије његовог одсуства, омогући изостанак са рада уз накнаду зараде, поводом присуствовања синдикалним састанцима, семинарима, курсевима, конгресима и конференцијама у земљи и иностранству.

Осим обезбјеђења активности сходно ставу 1 овог члана, представнику репрезентативног синдиката се по потреби обезбјеђује обављање активности у трајању од 20 сати мјесечно.

Члан 51

Послодавац може, на захтјев синдиката, обезбиједити професионално обављање функције представнику синдиката тако што зарада, накнада зараде и остала примања падају на терет послодавца.

Послодавац и синдикат међусобна права и обавезе из става 1 овог члана ближе уређују посебним уговором, односно споразумом.

Члан 52

Послодавац и синдикат се могу посебним споразумом договорити о реализацији програма које синдикат организује на плану повољније набавке роба и услуга за своје чланство, приликом обрачуна и исплате зараде.

Члан 53

Послодавац обезбјеђује да се средства, која запослени који су чланови синдиката од зараде, односно накнаде зараде, издвајају за синдикалну чланарину уплаћују на рачуне синдиката на одговарајућем нивоу, у складу са нормативним актима синдиката.

Послодавац је дужан да два пута годишње на захтјев синдиката достави ажурирани списак запослених - чланова тог синдиката којима је, сходно актима из става 1 овог члана, извршио обуставу синдикалне чланарине.

Члан 54

Послодавац ће за вријеме важења члана 60 Општег колективног уговора ("Сл. лист Црне Горе", бр. 14/2014), на рачун посебног фонда репрезентативног синдиката на нивоу Црне Горе, приликом исплате зараде, уплаћивати износ од 0,2% на зараду запосленог који је члан

тог синдиката, као повећани трошак у функцији квалитетног извршавања послова, превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених.

У случају престанка важења члана 60 Општег колективног уговора, уговорне стране су сагласне да послодавац средства из става 1 овог члана уплаћује на посебан рачун Фонда за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор синдикалне организације код послодавца код кога је запослени члан.

Х ЗАКЉУЧИВАЊЕ И СПРОВОЂЕЊЕ УГОВОРА

Члан 55

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћена лица органа уговорних страна.

Спровођење овог уговора прате уговорне стране које за то образују Одбор за праћење, примјену и тумачење овог уговора (у даљем тексту: Одбор), који чине четири члана (по два бира свака страна).

Одбор има пословник о раду који ближе уређује начин рада и друга важна питања за рад Одбора.

Одбор даје стручна тумачења и мишљења у вези са овим уговором.

ХИ ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 56

Овај колективни уговор закључује се на три године.

Члан 57

Уговорне стране се обавезују да у року од пет месеци прије истека периода на који је овај колективни уговор закључен приступе преговорима за измјену овог или закључивање новог колективног уговора.

Уколико у року од три мјесеца од почетка преговора не постигну споразум, свака од уговорних страна може покренути поступак пред Агенцијом за мимо рјешавање радних спорова.

Уколико се у року од пет мјесеци од дана приступања преговорима не постигне споразум, овај колективни уговор ће важити до истека рока из члана 56 овог колективног уговора.

Члан 58

Сваки од потписника може захтијевати измјене и допуне овог колективног уговора.

Измјене и допуне овог колективног уговора врше се на начин и по поступку по којем је закључен.

Члан 59

Колективни уговори код послодавца усагласиће се са овим колективним уговором у року од 6 мјесеци од дана ступања на снагу гранског колективног уговора.

Члан 60

Овај колективни уговор објавиће се у "Службеном листу Црне Горе" и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Црне Горе".

Број: 27

У Подгорици, 31. јула 2015. године

Црногорски синдикат телекомуникација

Предсједник,

Жељко Бурић, с.р.

Број: 1597/15

У Подгорици, 31. јула 2015. године

Унија послодаваца Црне Горе

Предсједница,

Светлана Вуксановић, с.р.