

Na osnovu članova 182 stav 3 i 183 stav 2 i 184 stav 2 tačka 1 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 74/19, 8/21, 59/21) Unija poslodavaca Crne Gore i Sindikat turizma i ugostiteljstva Crne Gore zaključuju

GRANSKI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA DJELATNOST TURIZMA I UGOSTITELJSTVA

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom uređuju se prava i obaveze zaposlenog i poslodavca iz oblasti rada, kao i međusobni odnosi učesnika kolektivnog ugovora, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 2

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u Crnoj Gori, koji obavljaju djelatnost turizma i ugostiteljstva.

Član 3

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

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu, ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni ovim kolektivnim ugovorom.

Član 4

Izrazi koji se u ovom kolektivnom ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu obuhvataju izraze u ženskom rodu.

II. PRAVA ZAPOSLENIH

Član 5

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena donosi nadležni organ poslodavca.

Član 6

U slučaju potrebe za prekovremenim radom zaposlenog, trajanje tog rada ne može biti duže od 250 časova na godišnjem nivou.

Tokom turističke sezone radno vrijeme može trajati najduže 60 časova sedmično, ako postoji pisana saglasnost zaposlenog.

Član 7

Preraspodjela radnog vremena vrši se na način da radno vrijeme u jednom periodu bude duže, a u drugom kraće od ugovorenog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tokom preraspodjele ne može da bude duže od radnog vremena zaposlenog koje je predviđeno ugovorom o radu.

Preraspodjela iz stava 1 ovog člana ne može biti kraća od mjesec dana, niti duža od šest mjeseci u toku kalendarske godine.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, preraspodjela radnog vremena može da traje godinu dana, uz obezbjeđivanje mjera zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

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

Izuzetno od stava 4 ovog člana, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog radnog vremena može da traje najduže do 54 časa sedmično, odnosno do 60 časova sedmično na sezonskim poslovima, ako postoji pisana saglasnost zaposlenog.

Preraspoređeno radno vrijeme iz stava 5 ovog člana u periodu u kojem traje duže od ugovorenog radnog vremena može da traje najduže šest mjeseci.

Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Poslodavac je u obavezi da uredno evidentira preraspoređene radne sate u mjesecu u kojem su ostvareni.

Preraspodjela radnog vremena u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva i kada zaposleni nakon turističke sezone ne radi već koristi određeni broj slobodnih dana.

Član 8

Dužina godišnjeg odmora određuje se na osnovu kriterijuma utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom i na osnovu doprinosa u radu, odnosno složenosti poslova, uslova rada i drugih kriterijuma utvrđeni kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Kriterijum po osnovu doprinosa u radu u smislu stava 1 ovog člana utvrđuje neposredni rukovodilac.

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:
 - invalidu rada 3 radna dana,
 - roditelju sa djetetom koje ima psihofizičke smetnje - 5 radnih dana
- c) prema uslovima rada:
 - rad u teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima - 2 radna dana
- d) prema izuzetnom doprinosu u radu - 2 radna dana
- e) samohranom roditelju djeteta do 15 godina života - 2 radna dana

3. Odsustvovanje sa rada

Član 9

Zaposleni ima pravo na plaćeno i neplaćeno odsustvo sa rada u slučajevima utvrđenim zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo za vrijeme osposobljavanja u toku rada, prema programu osposobljavanja za rad na odgovarajućem radnom mjestu ili za vrijeme sindikalnog i drugog obrazovanja, na način i po postupku utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

III. ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 10

Bruto zarada zaposlenog za obavljani rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren.

Član 11

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak u bruto iznosu (u daljem tekstu: osnovna zarada) ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti grupe poslova iz člana 15 ovog kolektivnog ugovora.

Član 12

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa na mjesečnom nivou utvrđuje se u iznosu 90,00 € bruto.

Član 13

Posebni dio zarade zaposlenog ne može biti niži od 90% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim kolektivnim ugovorom, a što iznosi 81,00 eura bruto.

Član 14

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca obračunska vrijednost koeficijenta se može utvrditi kao najniža satnica.

Član 15

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se grupe poslova i radna mjesta sa koeficijentima za utvrđivanje osnovne zarade i to

Grupa	Poslovi - radno mjesto poslova	Koeficijent
I		5,10
	Higijeniča/ka Radnik u zelenilu Pomoćni radnik u baru Pomoćni radnik u restoranu Pomoćni radnik u mesari Pomoćni radnik u poslastičari Pomoćni radnik u pekari Pomoćni radnik u magacinu Pomoćni radnik u kuhinji Perač crnog posuđa Spoljni momak Portir Kurir Pomoćni radnik na žičari i liftu Nosач prtljaga Radnik u magacinu veša Radnik u vešeraju Servir	
II		5,40
	Sobarica Radnik na plaži i bazenu Bell boy Ronilac u marini Magaconer veša Baštovan Pomoćni barmen Doker u marini Kasir Pomoćni poslastičar Pomoćni pekar Pomoćni mesar Pomoćni konobar Pomoćni kuvar Pomoćni recepcioner Sekretarica Radnik na izdavanju ski opreme i ski pasova Radnik na sistemu za vještačko osnježavanje Prodavac Čiper u kazinu hotela Vallet u kazinu hotela	

	Krupije u kazinu hotela Casino-Host	
III		5,80
	Frizer Krojač Domar Kozmetičar Saradnik u wellness-u Spasilac Instruktor skijanja Magacioner Radnik mini bara Radnik obezbjedjenja Radnik na video nadzoru Animator Administrator Vozač putničkog automobila Vozač minibusa i autobusa Haus majstor Frigomehaničar Rukovalac bazenske tehnike Slot operater Bravar Stolar Moler-gipsar Keramičar Električar Elektroničar Vodoinstalater Kotlar Liftadžija Operater na liftovima i žičarama Radnik na održavanju automata za igru Nadzornik pomoćnog kuhinjskog osoblja Glavni bell boy Arhivar Maser Šalterski radnik u turističkoj agenciji Hostesa u restoranu Kontrolor kasa Agent za rezervacije	
IV		6,20
	Barmen Konobar Pekar	

<p>Mesar Poslastičar Kuvar Poslovni sekretar Analitičar poslovanja Nadzornica za higijenu javnih prostora Nadzornica soba Pizza majstor Referent nabavke Referent obračuna zarada Referent prodaje i rezervacije smještaja Referent prodaje turističkih putovanja Fakturista Referent za naplatu potraživanja Referent za ljudske resurse Referent za zdravstveni turizam u tur.agenciji Recepcioner na SPA recepciji Turistički pratilac Viši doker u marini Inspektor igara u kazinu Referent za prodaju avio karata Konferencijski tehničar Personalni trener Recepcioner u marini Šef plaže i bazena Šef službe za prevoz lica I transport robe Šef održavanja žičare i liftova Šef magacina Rukovodilac tabača snijega Recepcioner Kontrolor igara u kazinu Concierge-dočekivalac Blagajnik Knjigovođa-likvidator Grafički dizajner Interni kontrolor Noćni audit na recepciji Supervizor kazina Komercijalista za kruzing industriju Butler E-marketing referent Glavni poslastičar Glavni konobar Glavni barmen Glavni kuvar</p>	
V	6,70

	<p>Šef smjene u mesari Šef smjene u poslastičari Šef smjene na recepciji Šef poslastičare Šef animacije Šef vešeraja Šef barova Šef restorana Šef pekare Šef mesare Šef recepcije Šef smjene u kuhinji Šef kazina Somelier Prevodilac Turistički vodič Supervizor dokova u marini Domaćica hotela Zamjenik šefa recepcije Zamjenik F&B menadžera Oficir za bezbjednost luke</p>	
VI		7,30
	<p>Šef HPV i bazenske tehnike Šef servisa Šef recepcije Inženjer za održavanje sistema slabe struje Inženjer za PPZ Zamjenik šefa kuhinje Glavna domaćica Tehnolog hrane i pica Fizioterapeut Upravnik skijališta Stručno lice za ZIZNR Samostalni referent razvoja i investicija Samostalni referent marketinga Samostalni referent za IT tehnologije Samostalni referent za poslove osiguranja imovine i lica Samostalni referent za računovodstvo PR Samostalni referent za obračun zarada Samostalni referent za materijalno knjigovodstvo i osnovna sredstva Samostalni referent za plan i analizu-kontroling Glavni knjigovođa</p>	

	<p>Samostalni referent finansija Samostalni referent za prodaju i marketing Samostalni referent za poslove nabavke Stručni saradnik za pravne poslove Samostalni referent za ljudske resurse Spa i wellness menadžer Conference menadžer Šef turističke agencije Asistent direktora hotela Menadžer prodaje vezova u marini Menadžer marine Samostalni referent prodaje Menadžer MICE prodaje Marketing menadžer</p>	
VII		7,70
	<p>Šef službe IT Šef recepcije u velikim hotelima Šef hortikulture i uređenja javnih površina Šef ljudskih resursa Šef nabavke Šef službe elektrosistema i automatike Šef obezbeđenja Šef službe mašinskih i termotehničkih instalacija Šef tehničke službe Šef marketinga Glavni inženjer Šef stručne službe ZIZNR Šef rezervacija Šef službe za obračun zarada Šef službe finansijske operative Šef prodaje Šef kuhinje Šef računovodstva Šef kontrolinga Šef pravne službe i opštih poslova Interni revizor F&B menadžer Revenue menadžer (menadžer za optimizaciju prihoda) Menadžer hotela</p>	
VIII		8,20
	<p>Rukovodeći kadar (menadžeri velikih hotela, rukovodilac unutrašnje revizije, rukovodioci službi, direktori sektora u velikim kompanijama, zamjenik izvršnog direktora, izvršni direktor i dr)</p>	

Član 16

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca utvrđuju se koeficijenti složenosti za sva radna mjesta na osnovu složenosti poslova tipičnog i drugog radnog mjesta, s tim da koeficijenti svakog radnog mjesta kod poslodavca ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz člana 15 ovog kolektivnog ugovora.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova mogu biti utvrđeni u drugom iznosu od iznosa utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom, s tim što osnovna zarada zaposlenog po grupi poslova utvrđena na taj način ne može biti niža od zarade dobijene kao proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova utvrđenih ovim kolektivnim ugovorom.

Član 17

Elementi za utvrđivanje koeficijenta radnog mjesta su: potrebna stručna sprema, složenost poslova, uslovi rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Član 18

Zarada zaposlenog za tipična ugostiteljsko-turistička zanimanja na poslovima sezonskog karaktera, sa uključenim posebnim dijelom zarade i uvećanjima zarade (osim minulog rada) može se ugovoriti i u najmanjem bruto iznosu:

Grupa poslova	Tipični poslovi	Minimalna bruto zarada
Jednostavni poslovi	higijeničar, servir, portir, nosač prtljaga, i drugi slični poslovi navedenog nivoa složenosti	700,00
Manje zahtjevni poslovi	sobarica, pomoćni konobar, pomoćni kuvar, pomoćni recepcioner, pomoćni poslastičar i drugi slični pomoćni poslovi navedenog nivoa složenosti.	750,00
Zahtjevniji poslovi	konobar, barmen, kuvar, poslastičar, recepcioner i drugi slični poslovi navedenog nivoa složenosti	800,00
Vrlo zahtjevni poslovi	Glavni konobar, glavni barmen, glavni kuvar, glavni poslastičar i drugi slični poslovi navedenog nivoa složenosti, usavršavanja, iskustva, znanja i vještina.	850,00

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu mogu se utvrditi dodatni osnovi za uvećanje zarade za utvrđene grupe poslova.

Član 19

Rezultat rada zaposlenog iskazuje se u odnosu na postavljene normative - standarde rada, odnosno planove ili programe rada.

Po osnovu rezultata rada, u skladu sa važećim normativima - standardima, planovima ili programima, poslodavac može uvećati, odnosno umanjiti zaradu zaposlenog u iznosu od 5% do 20% na predlog organizatora procesa rada na odgovarajućem nivou, uz potrebnu dokumentaciju.

Način i postupak uvećanja, odnosno umanjivanja zarade po osnovu iz stava 1 ovog člana, detaljnije se uređuje kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 20

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za rad noću između 22 časa i 6 časova narednog dana 40%
- za rad na dane državnih i vjerskih praznika 150%
- za prekovremeni rad 40%

Član 21

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

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

Član 22

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini utvrđenoj zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

IV. DRUGA PRIMANJA

Član 23

Poslodavac zaposlenom isplaćuje zimnicu u visini od najmanje 3 neto obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene ovim kolektivnim ugovorom.

Pravo na isplatu zimnice ima zaposleni koji je u radnom odnosu kod tog poslodavca na dan donošenja odluke o isplati zimnice.

Član 24

Poslodavac isplaćuje zaposlenim otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od najmanje 4 prosječne neto zarade kod poslodavca ostvarene u prethodnoj godini.

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 25

Zaposlenom se isplaćuje jubilarna nagrada za 10, 20 i 30 godina neprekidnog rada kod istog poslodavca i to:

- za 10 godina rada u iznosu od najmanje 300 eura neto,
- za 20 godina rada u iznosu od najmanje 450 eura neto,
- za 30 godina rada u iznosu od najmanje 600 eura neto.

Isplata jubilarne nagrade vrši se ispunjavanjem uslova na bazi podataka iz personalne evidencije.

Član 26

Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici se obezbjeđuje pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog do 30 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- smrti člana uže porodice do 20 neto obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove porodice sprovodi izvršni direktor preduzeća, u saradnji sa predsjednikom Sindikata.

Član 27

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca urediće se pitanje pomoći zaposlenima u slučaju duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice.

Član 28

Članom uže porodice u smislu čl. 26 i 27 ovog kolektivnog ugovora, smatraju se bračni drug zaposlenog, djeca rođena u braku, van braka, usvojena i pastorčad.

V. NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 29

Poslodavac zaposlenim 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, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu visoke kategorije priznaju u cjelini prema priloženom računu. (hotel de luxe)
2. Dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog državnog organa.
3. Naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz saglasnost poslodavca, koristi svoj putnički automobil u službene svrhe.

Član 30

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza za dolazak na posao i sa posla (u daljem tekstu: naknada troškova prevoza) u visini cijene prevozne karte u lokalnom i međugradskom saobraćaju, pod uslovom da je udaljenost u jednom pravcu od mjesta stanovanja do radnog mjesta u jednom pravcu minimalno 3 km.

Naknada troškova prevoza na mjesečnom nivou može maksimalno iznositi 50 eura u neto iznosu.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili odlukom poslodavca može se na drugačiji način urediti pravo zaposlenog na naknadu troškova prevoza na posao i sa posla iz stava 2 ovog člana.

Zaposleni koji prima naknadu za odvojeni život ili mu poslodavac obezbjeđuje smještaj nema pravo na naknadu troškova prevoza.

Naknada troškova prevoza ne pripada zaposlenom koji je po bilo kojem osnovu odsutan sa posla.

Član 31

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposlenom pripada:

- a) cijela dnevnicu:
 - za svaka 24 časa,
 - za ostatak vremena, preko 12 a do 24 časa,
- b) polovina dnevnice:
 - za vrijeme preko 8 časova a do 12 časova.

VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 32

Postupak za utvrđivanje povrede radnih obaveza zaposlenih i direktora, odnosno izvršnog direktora sprovodi se u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 33

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu utvrdiće se povrede radnih obaveza, za koje se, pored utvrđenih zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, može izreći opomena, novčana kazna ili prestanak radnog odnosa, odnosno otkaz ugovora o radu.

VII. ZAŠTITA NA RADU

Član 34

Zaštita na radu sprovodi se i obezbjeđuje u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

VIII. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 35

Zaposleni sa preko 30 godina radnog staža ne mogu se proglasiti tehnološkim viškom, ukoliko nisu stekli pravo na penziju po bilo kom zakonskom osnovu.

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu mogu se utvrditi druge mjere za ostvarivanje prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, pored mjera predviđenih zakonom.

IX. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 36

Na zahtjev sindikata, poslodavac može obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije sindikalnog povjerenika, s tim što zarade, naknade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Poslodavac je dužan da sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite prava i interesi zaposlenih.

Poslodavac sindikatu uručuje pozive sa materijalima radi prisustvovanja predstavnika Sindikata sjednicama Odbora direktora na kojima se razmatraju njegova mišljenja, predlozi, inicijative i zahtjevi.

Član Predsjedništva sindikata i predstavnik zaposlenih za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i 6 mjeseci nakon prestanka sindikalnih aktivnosti ne može biti pozvan na odgovornost, proglašen kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca, ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj i ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

X. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 37

Ovaj kolektivni ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica organa subjekata potpisnika.

Član 38

Sprovođenje ovog ugovora prate ugovorne strane koje za to obrazuju Odbor za praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora (u daljem tekstu: Odbor), koji čine četiri člana (po dva bira svaka strana).

Odbor ima poslovnik o radu koji bliže uređuje način rada i druga važna pitanja za rad Odbora.

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

XI. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 39

Ovaj kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Član 40

Ovaj kolektivni ugovor može prestati sporazumom potpisnika ili otkazom.

U slučaju otkaza, isti mora biti dat u pisanoj formi drugoj ugovornoj strani, sa navođenjem roka koji ne može biti kraći od tri mjeseca računajući od dana dostavljanja otkaza.

Akti iz st. 1 i 2 ovog člana objavljuju se u "Službenom listu Crne Gore".

Član 41

Svaki od potpisnika može zahtijevati izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora.

Iznijene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen, u skladu sa aktima potpisnika.

Član 42

Kolektivni ugovori kod poslodavca usaglasice se sa ovim kolektivnim ugovorom u roku od 3 mjeseca od dana stupanja na snagu Granskog kolektivnog ugovora.

Član 43

Danom stupanja na snagu ovog kolektivnog ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za djelatnost turizma i ugostiteljstva ("Službeni list Crne Gore", br. 117/21 od 03.11.2021).

Član 44

Ovaj kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore".

Ovaj kolektivni ugovor zaključen je dana