

Na osnovu člana 183 stav 3 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21 i 145/21), člana 24 stav 1 i stav 6 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Službeni list CG", br. 16/16, 83/16, 21/17, 42/17, 12/18, 39/18 i 42/18, 34/19, 130/21 i 146/21) i člana 28 stav 1 tačka 5 Statuta Inženjerske komore Crne Gore ("Službeni list CG", br. 22/18 od 11.04.2018. godine), Reprezentativna Sindikalna organizacija Sekretarijata Inženjerske komore Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikalna organizacija) i Upravni odbor Inženjerske komore Crne Gore, kojeg zastupa Predsjednik, zaključuju

**KOLEKTIVNI
UGOVOR SEKRETARIJATA INŽENJERSKE KOMORE CRNE GORE
I OSNOVNE ODREDBE**

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor) utvrđuju se elementi za utvrđivanje zarade, naknada zarade i drugih primanja zaposlenih i uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih u Sekretarijatu Inženjerske komore Crne Gore, međusobni odnosi potpisnika Ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlenog i poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i Opštim kolektivnim ugovorom.

Sve pravnorelevantne norme Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, propisa o zaštiti i zdravlju na radu i zaštitu od mobinga primjenjuju se neposredno.

Član 2

Ovaj ugovor se primjenjuje neposredno.

Pojedine odredbe ovog ugovora razrađuju se u opštem aktu poslodavca i ugovoru o radu.

Opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava od prava utvrđenih ovim ugovorom.

Član 3

Pravilnik o unutrasnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta u Sekretarijatu Inženjerske komore Crne Gore (u daljem tekstu: Pravilnik) je akt kojim se utvrđuje unutrasnja organizacija; radna mjesta; opis poslova radnog mesta; broj izvrsilaca; posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa (kompetencije, znanje, vjestine i radno iskustvo, kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija u rasponu od najvise dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije).

II ODMORI I ODSUSTVA

Godišnji odmor

Član 4

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

a) prema dužini radnog staža:

- od 5 do 15 godina - dva radna dana;
- od 15 do 25 godina - tri radna dana;
- od 25 do 35 godina - četiri radna dana;
- preko 35 godina - šest 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 zivota - dva radna dana;

d) prema složenosti poslova:

- za poslove od IV do VI nivoa kvalifikacije obrazovanja - jedan radni dan;
- za poslove VII i VIII nivoa kvalifikacije obrazovanja - dva radna dana;
- za poslove sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima - tri radna dana.

Plaćeno odsustvo

Član 5

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do 10 (deset) radnih dana u slučajevima:

- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - pet radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri radna dana;
- smrti člana uže porodice - sedam radnih dana
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zakљučno 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 41 ovog ugovora - pet radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - dva radna dana, 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.
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora u smislu odredbi Opštег kolektivnog ugovora – pet radnih dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 4, 5, 6, 11 i 12 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.

Članom uže porodice u smislu ovog ugovora smatraju se: bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, braća i sestre.

Neplaćeno odsustvo

Član 6

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;
- u drugim slučajevima kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog;

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

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

III ZARADE, NAKNADE ZARADA I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 7

Zarada zaposlenog u skladu sa zakonom sastoji se od:

1. osnovne zarade,
2. posebnog dijela zarade,
3. dodataka na osnovnu zaradu i
4. varijabilnog dijela zarade.

Zarada u smislu stava 1 ovog člana isplaćuje se jedanput mjesечно, za prethodni mjesec, a najkasnije do petog u mjesecu.

Prilikom isplate zarade Poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade u skladu sa zakonom.

1.1 Osnovna zarada

Član 8

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenata složenosti za pojedina radna mjesta, odnosno zvanja datih u članu 10 ovog ugovora, sa obračunskom vrijednosću koeficijenta, koji utvrđuje Vlada Crne Gore u skladu sa zakonom.

1.2 Posebni dio zarade

Član 9

Posebni dio zarade, u skladu sa zakonom, obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 10 ovog ugovora.

Član 10

Koeficijenti za zaposlene utvrđuju se prema nivou kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla.

Koeficijenti složenosti poslova radnog mjesto utvrđuju se:

| Radno mjesto | Nivo kvalifikacije obrazovanja | Koeficijent |
|--------------------------------|---------------------------------------|--------------------|
| Generalni sekretar | VII 1 | 16.43 |
| Savjetnik generalnog sekretara | VII 1 | 9.4 |
| Viši stručni saradnik | VII 1 | 8.5 |
| Poslovni sekretar | VII 1 | 8.5 |
| Stručni saradnik I | VII 1 | 7.6 |
| Stručni saradnik II | VI | 7.4 |
| Administrator | IV | 6.5 |

Član 11

Zarada za pripravnike određuje se u skladu sa zakonom.

1.3 Dodaci na osnovnu zaradu

Član 12

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

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

Član 13

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času i to:

- 40% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana),
- 150% za rad na dane državnih i vjerskih 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.

Zaposlenom koji je stekao naučno zvanje iz oblasti poslova koje obavlja, koeficijent radnog mjesta uvećava se za magistraturu 0,25, a za doktorat 0,50.

1.4 Varijabilni dio zarade

Član 14

Uslovi i način ostvarivanja prava na varijabilni dio zarade bliže se uređuju posebnim aktom Poslodavca koji donosi Upravni odbor Inženjerske komore Crne Gore uz prethodno učešće predstavnika Reprezentativne Sindikalne organizacije, uz saglasnost Vlade Crne Gore, po pribavljenom mišljenju organa državne uprave nadležnog za poslove budžeta.

2. Naknada zarade

Član 15

Zaposlenom se obezbeđuje naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% zarade koju bi on ostvario po času kao da je na radu:

- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane državnog i vjerskog praznika;

- za dane plaćenog odsustva;
- za vrijeme stručnog ospozobljavanja i usavršavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa Sindikalne organizacije, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za dane odazivanja na poziv državnih organa;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu.

Član 16

Poslodavac isplaćuje naknadu zarade zaposlenom u iznosu od 100%, koju bi ostvario da radi, u odnosu na posljednju zaradu koju je primio u punom iznosu, za mjesec za koji se vrši isplata zarade u sljedećim slučajevima:

- za prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- za čekanje na raspoređivanje na druge poslove;
- za čekanje na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju i za vrijeme njihovog trajanja.

Član 17

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

3. Druga primanja

Član 18

Na ime zimnice zaposlenom se mogu dodijeliti sredstva u visini od tri obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 19

Zaposlenom se može isplatiti jubilarna nagrada za rad kod Poslodavca, u zavisnosti od raspoloživih sredstava, i to za:

- 10 godina rada - šest obračunskih vrijednosti koeficijenta,
- 20 godina rada - osam obračunskih vrijednosti koeficijenta,
- 30 godina rada - deset obračunskih vrijednosti koeficijenata.

Član 20

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju, pod uslovima i na način koji su utvrđeni za zaposlene u javnom sektoru.

Član 21

Zaposlenom pripada jednokratna pomoć u slučaju smrti člana uže porodice u visini od 10 (deset) obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Porodici zaposlenog u slučaju smrti zaposlenog pripada pomoć u visini od 25 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Član 22

Poslodavac može zaposlenom dodijeliti jednokratnu novčanu pomoć u iznosu do 10 (deset) obračunskih vrijednosti koeficijenata u slučaju:

- duže ili teže bolesti, kao i zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- nabavke ljekova i liječenja zaposlenog ili članova njegove uže porodice,
- elementarne nepogode kojom je zaposlenom prouzrokovana veća materijalna steta.

Odluku o isplati pomoći iz stava 1 ovog člana donosi generalni sekretar Komore, uz pribavljenu saglasnost Upravnog odbora.

Novčana pomoć iz stava 1 ovog člana isplaćuje se na predlog predstavnika Sindikalne organizacije.

Zaposleni je dužan da dostavi odgovarajuću dokumentaciju.

Naknada iz stava 1 ovog člana može se ostvariti ako su obezbijeđena finansijska sredstva.

Član 23

U slučaju da su dva ili više članova porodice zaposleni kod Poslodavca, pravo na novčanu pomoć iz člana 21 i 22 ovog ugovora ostvaruje samo jedan zaposleni.

IV NAKNADA POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH

Član 24

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje troškove koji su nastali u vezi sa radom i to:

- 1) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu;
- 2) korišćenje sopstvenog automobila u službene svrhe;
- 3) odvojeni život od porodice i
- 4) naknadu za rad na terenu.

Troškovi iz stava 1 ovog člana nadoknađuju se zaposlenom pod uslovima i na način koji su utvrđeni za zaposlene u javnom sektoru.

Poslodavac može participirati u troškovima upotrebe mobilnog telefona u službene svrhe.

Odluku o potrebi korišćenja mobilnog telefona, u smislu odredbe stava 2 ovog člana i odluku o visini participacije, donosi Poslodavac.

V DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Član 25

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka Poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze u skladu sa zakonom.

Smatra se da postoji krivica zaposlenog ako učini povredu radne obaveze sa umišljajem ili iz nehatra.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povreda radne obaveze nečinjenjem nastupa kada zaposleni ne izvrši radnju koju je dužan da izvrši.

Član 26

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) neprijavljanje povreda radne obaveze, odnosno štete koju je učinio ili prouzrokovao drugi zaposleni ako se radi o težoj povredi ili većoj steti;
- 6) neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima i ostalim zaposlenima;
- 7) obavljanje privatnih poslova na radnom mjestu u toku trajanja radnog vremena;
- 8) neblagovremeno dostavljanje podataka i isprava na zahtjev nadležnih organa, tijela i članova Komore;
- 9) konzumiranje alkohola ili izazivanje nereda u radnim prostorijama bez većih posljedica;
- 10) prouzrokovanje manje imovinske štete iz nepažnje.

Član 27

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) odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- 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;
- 8) zloupotreba podataka o korisnicima;
- 9) neovlašćene izmjene zapisnika i odluka Komore;
- 10) neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim, organima, tijelima i članovima Komore;
- 11) neovlašćena posluga novcem, sredstvima i materijalom Komore, kojim je prouzrokovana veća steta Komori;
- 12) nečuvanje ili uništavanje dokumentacije Komore prije isteka roka predviđenog za njeno čuvanje;
- 13) propusti u radu zaposlenog koji imaju za posljedicu prekršajnu i drugu odgovornost Poslodavca i odgovornih zaposlenih u Komori;
- 14) iznošenje u javnost netačnih podataka iz poslovanja Komore, čime se nanosi šteta ugledu Komore;
- 15) nedozvoljeno umnožavanje i iznošenje povjerljivih akata iz prostorija Komore;
- 16) zatvaranje i napuštanje poslovnih prostorija u radnom vremenu ukoliko takvim postupkom nastane šteta ili propust u radu od bitnog značaja za Komoru;
- 17) postupanja suprotno aktima Poslodavca.

VI SPORAZUMNI PRESTANAK RADNOG ODNOSA I PRAVO NA OTPREMNINU

Član 28

Radni odnos u skladu sa zakonom može prestati i sporazumom Poslodavca i zaposlenog koji sporazum se zaključuje u pisanoj formi.

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa Poslodavac može zaposlenom isplatiti otpremninu u iznosu do 12 bruto zarada zaposlenog ukoliko za to postoje obezbijeđena finansijska sredstva.

Kao osnovica za obračun bruto zarade iz stava 2 ovog člana uzima se iznos posljednje bruto zarade koja je zaposlenom isplaćena u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem je radni odnos zaposlenog prestao.

VII OTPREMNINA ZAPOSLENOM ZA ČIJIM RADOM JE PRESTALA POTREBA

Član 29

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava utvrđenih zakonom, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u visini od najmanje 60% njegove mjesечne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod tog poslodavca, odnosno 60% mjesечne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

VIII - ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 30

Poslodavac obezbeđuje kolektivno osiguranje svih zaposlenih kod nadležne organizacije za osiguranje u Crnoj Gori od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgode), profesionalnog oboljenja i rizika smrti uslijed bolesti (prirodna smrt).

Član 31

Zaposleni, odnosno reprezentativni sindikat kod poslodavca imenuje predstavnika zaposlenih za pitanja zastite i zdravlja na radu.

IX - USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 32

Poslodavac sindikatu obezbeđuje uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to:

- prostor za rad i odrzavanje sastanaka u okviru poslovnog prostora kod poslodavca;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korisćenje telefona, faksa, interneta, oglasne table, računara, fotokopira), ukoliko poslodavac raspolaže tim sredstvima;
- druga sredstva i uslove za rad sindikata.

Član 33

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou, odnosno predstavnik zaposlenih ako nije organizovan sindikat kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Predstavnik sindikata na odgovarajućem nivou koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) ima pravo da se po prestanku sindikalne funkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije dolaska na tu funkciju, a ukoliko to radno mjesto više ne postoji, onda na radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Član 34

Poslodavac obezbeđuje poštovanje sljedećih prava za rad i djelovanje sindikata:

- pravo na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou;
- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte, elektronske komunikacije i telefonskih razgovora;
- pristup medija sindikalnim prostorijama.

Član 35

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i prijedloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomski interes zaposlenih, otpuštanja zaposlenih uslijed tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, sistematizacije radnih mjesta i dr.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da blagovremeno, a najkasnije pet dana prije održavanja sastanka, obavijesti predstavnika sindikata kod poslodavca radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju dostavljena misljenja i prijedlozi, i donose odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomski interes zaposlenih.

Član 36

Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše sindikat kod Poslodavca o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou;

- razvojnim planovima, njihovom uticaju na položaj zaposlenih i planiranim promjenama u politici zarada;
- planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;
- spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu i kvalifikacionoj strukturi;
- ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje i visini prosječne zarade kod poslodavca;
- evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama bezbjednosti i zastite na radu;
- ostvarenom prekovremenom radu.

Član 37

Poslodavac je obavezan da predstavniku sindikata koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno) na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi, najmanje tri dana prije njegovog odsustva, omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade, povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu.

Osim obezbjeđenja aktivnosti shodno stavu 1 ovog člana, predstavniku reprezentativnog sindikata se po potrebi obezbjeđuje obavljanje aktivnosti u trajanju od 20 sati mjesечно.

Član 38

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 39

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 zarade.

Član 40

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.

Član 41

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.

X ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 42

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćena lica ugovornih strana.

Član 43

Sprovođenje ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

XI ZAVRŠNE ODREDBE

Član 44

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Važenje ovog ugovora može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom.

Svaka ugovorna strana može pokrenuti inicijativu za izmjenu ovog ugovora ili izradu novog kolektivnog ugovora.

Ugovorna strana koja je podnijela inicijativu za izmjenu ovog ili izradu novog kolektivnog ugovora dužna je da uz inicijativu podnese obrazloženi predlog odredbi ugovora čiju izmjenu predlaze, odnosno obrazloženi predlog novog kolektivnog ugovora.

U slučaju iz stava 4 ovog člana, ugovorne strane su dužne da u roku od 15 dana od dana prijema inicijative pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključenje novog kolektivnog ugovora.

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

Ako se u postupku pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ne postigne sporazum, strana koja je podnijela inicijativu iz stava 3 ovog člana može jednostrano otkazati primjenu ovog ugovora. Otkazni rok je pet mjeseci od dana dostavljanja otkaza.

Član 45

Stupanjem na snagu ovog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor sekretarijata inženjerske komore Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 7/19).

Član 46

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

Broj: 01-

Podgorica, [REDACTED] 2022. Godine

Ugovorne strane

Predstavnica Reprezentativne sindikalne organizacije

Sekretarijata IKCG,

Biserka Vujović s.r.

Predsjednik Upravnog odbora,

Nikola Luković dipl.ing.grad. s.r.