



**KOLEKTIVNI UGOVOR KOD  
POSLODAVCA ZA ZAPOSLENE U  
OPŠTINI TIVAT**

Tivat, jun 2023.godine

Na osnovu člana 184 stav 3 Zakona o radu ("Službeni list CG", br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21), i člana 36 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list CG", br. 150/22) i člana 29 Granskog kolektivnog ugovora za upravu i pravosuđe ("Službeni list CG", br. 18/23) Sindikalna organizacija organa Uprave Opštine Tivat i Opština Tivat zaključuju:

## **KOLEKTIVNI UGOVOR KOD POSLODAVCA ZA ZAPOSLENE U OPŠTINI TIVAT**

### **I. OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Kolektivni ugovor kod poslodavca za zaposlene u Opštini Tivat (u daljem tekstu: Ugovor), Sindikalna organizacija organa uprave Opštine Tivat (u daljem tekstu: Sindikat) i Opština Tivat (u daljem tekstu: poslodavac) uređuju, prava i obaveze poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o državnim službenicima i namještenicima, Zakonom o zaradama u javnom sektoru, Odluke o otpremnini zaposlenih u javnom sektoru.

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim Ugovorom primjenjuju se odredbe zakona, Opšteg kolektivnog ugovora i Granskog kolektivnog ugovora za oblast uprave i pravosuđa.

#### **Član 2**

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se na zaposlene u organima i službama Opštine Tivat.

#### **Član 3**

Ovaj Ugovor se primjenjuje neposredno.

#### **Član 4**

Članovima uže porodice u smislu ovog Ugovora smatraju se bračni, odnosno vanbračni supružnici, partneri u zajednici života lica istog pola, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojioci, staratelji, braća i sestre.

#### **Član 5**

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

### **II. ODMORI I ODSUSTVA**

#### **Član 6**

Dužina trajanja godišnjeg odmora, saglasno zakonu, određuje se prema dužini radnog staža, i to:

- od jedne do tri godine - 20 radnih dana;
- od tri do sedam godina - 21 radni dan;
- od sedam do deset godina - 22 radna dana;
- od deset do 15 godina - 23 radna dana;
- od 15 do 20 godina - 24 radna dana;
- od 20 do 30 godina - 26 radnih dana;
- preko 30 godina - 28 radnih dana.

Pored zakonom utvrđenog minimuma, godišnji odmor se uvećava:

- 1) prema dužini radnog staža:
  - od pet 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;
- 2) prema zdravstvenom stanju:
  - licu sa invaliditetom - tri radna dana;
  - zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dijete sa smetnjama i teškoćama u razvoju - tri radna dana;
- 3) prema socijalnim uslovima:
  - samohranom roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju djeteta do navršene 16 godine - tri radna dana;
  - roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa jednim djeteta do navršene 16 godine - dva radna dana a za svako naredno dijete do navršene 16 godine po jedan radni dan
- 4) po osnovu uslova rada
  - zaposlenom u smjenskom radu i dežurstvima -dva radna dana;
  - zaposlenom na radnom mjestu na kojem se radni staž računa sa uvećanim trajanjem – dva radna dana ;

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje deset radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.

## Član 7

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u toku jedne kalendarske godine u slučaju:

- 1) zaključivanja braka - pet radnih dana;
- 2) rođenja djeteta, usvajanja, hraniteljstva - tri radna dana;
- 3) porođaja člana uže porodice - jedan radni dan;
- 4) njega djeteta u slučaju bolničkog liječenja – pet radnih dana
- 5) selidbe sopstvenog domaćinstva - tri radna dana;
- 6) polaganja stručnog i državnog ispita - pet radnih dana;
- 7) polaganja pravosudnog i revizorskog ispita - deset radnih dana;
- 8) odbrane magistarskog, odnosno master rada ili obavljanja naučnoistraživačkog rada, odnosno dokvalifikacije - pet radnih dana;
- 9) učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva radna dana;
- 10) smrti užeg člana porodice – sedam radnih dana
- 11) smrti srodnika van uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
- 12) teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- 13) njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju - pet radnih dana;

- 14) zaštite od elementarnih nepogoda i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
- 15) korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, po programu koji utvrđuje Sindikat - sedam radnih dana;
- 16) dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
- 17) dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji;
- 18) odbrane doktorske disertacije - deset radnih dana;
- 19) opravdano odsustvo uz saglasnost rukovodioca/starešine- tri radna dana

Pravo na plaćeno odsustvo može se koristiti isključivo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se na osnovu pisanog zahtjeva zaposlenog poslodavcu.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 tač. 1 do 12 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni iskoristio po drugim osnovima iz stava 1 ovog člana.

### **Član 8**

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u toku jedne kalendarske godine u slučaju:

- 1) liječenja i njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- 2) liječenja o sopstvenom trošku;
- 3) učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama;
- 4) izrade magistarskog, odnosno master rada;
- 5) izrade doktorske disertacije ili obavljanja drugog naučnoistraživačkog rada;
- 6) pripreme za polaganje pravosudnog ispita;
- 7) dokvalifikacije.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, na zahtjev zaposlenog i ako to ne remeti proces rada, poslodavac može omogućiti zaposlenom pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 radnih dana, a najduže do 90 dana.

Odredbe člana 7 st. 2 i 3 ovog Ugovora shodno se primjenjuju i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

## **III. ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA**

### **Član 9**

Ovim Ugovorom utvrđuju se koeficijenti složenosti poslova za utvrđivanje zarade za sljedeća zvanja, i to:

1. Načelnik, rukovodilac jedinice za unutrašnju reviziju, rukovodilac ili drugo odgovarajuće zvanje u Vladi, ministarstvu, organu uprave, Sudskom, Tužilačkom savjetu i Specijalnom tužilaštvu	11.60
2. Šef kabineta ministra	11.60
3. Glavni inspektor, glavno ovlašćeno službeno lice	11.60

4. Šef, inspektor koordinator ili drugo odgovarajuće zvanje u Vladi, ministarstvu i organu uprave	10.70
Savjetnik u Osnovnom sudu	10.20
Savjetnik u Upravnom sudu	10.20
Savjetnik u Apelacionom sudu	10.20
Savjetnik u Višem sudu	10.20
5. Savjetnik u Privrednom sudu	10.20
Savjetnik u Osnovnom državnom tužilaštvu	10.20
Savjetnik u Višem državnom tužilaštvu	10.20
Savjetnik u Specijalnom državnom tužilaštvu	10.20
Savjetnik u Višem sudu za prekršaje	10.20
Savjetnik u Sudu za prekršaje	10.20
6. Upravitelj sudske pisarnice	10.15
Upravitelj tužilačke pisarnice	10.15
7. Samostalni savjetnik I	9.60
8. Komunalni inspektor	9.60
9. Inspektor I	9.60
10. Ovlašćeno službeno lice I, viši unutrašnji revizor	9.60
11. Samostalni savjetnik II	9.40
12. Inspektor II	9.40
13. Ovlašćeno službeno lice II, stariji unutrašnji revizor	9.40
14. Samostalni savjetnik III	9.20

15. Inspektor III	9.20
16. Ovlašćeno službeno lice III, mlađi unutrašnji revizor	9.20
17. Viši savjetnik I	8.70
18. Viši savjetnik II	8.30
19. Viši savjetnik III	8.10
20. Savjetnik I	7.70
Savjetnik II	7.30
21. Vatrogasac-spasilac, Komunalni policajac	7.30
22. Savjetnik III	7.00
23. Saradnik I	6.80
24. Saradnik II	6.60
25. Saradnik III	6.40
26. Samostalni referent	6.20
27. Viši referent	6.00
28. Referent	5.70
29. Viši namještenik I	5.30
30. Viši namještenik II	5.20
31. Namještenik	5.10

Zavisno od makroekonomskih parametara i limita potrošnje koji budu utvrđeni za 2023. i 2024. godinu, saglasno Zakonu o budžetu i fiskalnoj odgovornosti, razmotriće se dodatno uvećanje koeficijenata složenosti poslova iz stava 1 ovog člana minimum od po 10% za 2024. i 2025. godinu, o čemu će se zaključiti poseban sporazum ugovornih strana do kraja fiskalne 2023. i 2024. godine.

Koeficijenti za utvrđivanje zarade zaposlenih u fondovima, zavodima, agencijama, komisijama, javnim ustanovama i institucijama čiji je osnivač država ili lokalna uprava, čija zvanja nijesu utvrđena stavom 1 ovog člana, a na koje se neposredno ne primjenjuju odredbe drugog granskog

kolektivnog ugovora, utvrđuju se u zavisnosti od nivoa kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla, u okviru odgovarajućih koeficijenata iz stava 1 ovog člana.

### **Član 10**

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

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

### **Član 11**

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času:

- za noćni rad (između 22 časa i 6 časova narednog dana) - 50%;
- za rad na dan državnog ili vjerskog praznika - 150%;
- za prekovremeni rad - 50%;
- provedenom u pripravnosti u organima gdje su zaposleni posebnim propisom obavezani na pripravnost - 10% cijene časa utvrđene prema osnovnoj zaradi zaposlenog;
- za rad nedjeljom - 80%.

Izuzetno od stava 1 alineja 5 ovog člana, uvećanje zarade za rad nedjeljom ne pripada zaposlenima koji su raspoređeni na radna mjesta čija priroda posla zahtijeva rad u smjenama.

### **Član 12**

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se:

- pravniku sa položenim pravosudnim ispitom 0,60 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu,
- magistru nauka/masteru za 0,80 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu,
- doktoru nauka za 1,20 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu.

Uvećanje zarade iz stava 1 ovog člana vrši se po jednom osnovu.

### **Član 13**

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini od 90% od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim u slučajevima predviđenim zakonom u kojima se ova naknada isplaćuje u visini od 100% od osnova za naknadu.

### **Član 14**

Zaposlenom koji je na radu u organima i službama Opštine Tivat ostvario 80% od ukupnog radnog staža neophodnog za sticanje prava na jubilarnu nagradu, pripada nagrada u iznosu od:

- za 10 godina rada 4 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina rada 8 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina rada 12 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina rada 16 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Evidenciju o zaposlenima koji stižu pravo na nagradu iz stava 1 ovog člana obavezan je da vodi organ lokalne uprave nadležan za kadrovske poslove.

## **Član 15**

Poslodavac može zaposlenom obezbijediti zimnicu u visini od tri do osam obračunskih vrijednosti koeficijenta, zavisno od raspoloživih budžetskih sredstava, o čemu poslodavac i Sindikat zaključuju poseban sporazum.

## **Član 16**

Poslodavac može zaposlenima koji imaju djecu u školskom (osnovna škola, srednja škola) i predškolskom uzrastu isplati pomoć za početak školske godine u visini do jedne obračunske vrijednosti koeficijenta po djetetu.

## **Član 17**

Poslodavac može zaposlenima koji imaju djecu do navršениh 10 godina života obezbijediti sredstva za kupovinu paketića za Novogodišnje praznike.

## **Član 18**

Poslodavac može zaposlenim ženama povodom praznika 8.Marta isplatiti iznos u visini do tri obračunske vrijednosti koeficijenta.

## **Član 19**

Poslodavac može zaposlenom u slučaju sporazumnog raskida radnog odnosa isplatiti iznos do pet bruto zarada ukoliko je zaposleni proveo na radu kod poslodavca u kontinuitetu pet godina.

Zaposleni koji je primio gore predviđeni iznos ne može da zasnuje radni odnos u državnim organima minimum dvije godine.

## **Član 20**

Prava iz čl. 14, 15,16,17,18 i 19 ovog Ugovora mogu se ostvariti ako su obezbijedena finansijska sredstva.

Potvrdu o obezbijedenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ lokalne uprave nadležan za poslove budžeta.

## **Član 21**

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 60 (šesdeset) obračunskih vrijednosti koeficijenta, uz uslov da je na radu kod poslodavca proveo minimum 10 godina.

## **Član 22**

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu njegove uže porodice isplaćuje:

- 1) 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju smrti zaposlenog;
- 2) 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju smrti člana uže porodice;
- 3) do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta - za nabavku ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice, ako sredstva za nabavku tih pomagala nijesu obezbijedena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

## **Član 23**

Poslodavac zaposlenom, odnosno članu njegove uže porodice isplaćuje jednokratnu pomoć, i to:

- 1) do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju duže ili teže bolesti, nabavke lijekova, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice;



2) do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta - u slučaju otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda.

#### **IV. OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

##### **Član 24**

U postupku ostvarivanja prava iz rada i po osnovu rada zaposleni ima pravo na zaštitu od strane Sindikata.

Na zahtjev Sindikata, poslodavac je dužan da se izjasni o načinu ostvarivanja prava iz stava 1 ovog člana.

##### **Član 25**

U cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih, Poslodavac može na žiro - račun posebnog fonda Sindikata uplatiti iznos koji će ugovorne strane urediti posebnim sporazumom, ukoliko su ta sredstva planirana kapitalnim budžetom.

Raspodjela sredstava iz stava 1 ovog člana, utvrdit će se posebnim Pravilnikom.

##### **Član 26**

Poslodavac će, na žiro-račun posebnog fonda Sindikata, prilikom isplate zarada uplaćivati iznos od najmanje 0,2% na obračunate bruto zarade zaposlenih koji su članovi sindikata, koji se koristi za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

##### **Član 27**

Poslodavac zaposlenima obezbjeđuje kolektivno osiguranje od posljedica nesrećnog slučaja na radu i van rada (nezgode) i rizika smrti usljed bolesti (prirodna smrt) u iznosu od najmanje 2,5 eura.

#### **V. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

##### **Član 28**

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

##### **Član 29**

Za obavljanje sindikalnih aktivnosti, pored zakonom propisanih uslova, poslodavac Sindikatu obezbjeđuje i sljedeće uslove:

- slobodu sindikalnog organizovanja i djelovanja bez prethodnog odobrenja;
- materijalnu pomoć u visini od 13 bruto obračunskih vrijednosti koeficijenta godišnje u sindikalnim organizacijama koje imaju ispod 100 članova sindikata, a 24 bruto obračunske vrijednosti koeficijenta godišnje u sindikalnim organizacijama koje imaju preko 100 članova sindikata;
- mjesečnu neto naknadu u iznosu od 1,20 bruto obračunske vrijednosti koeficijenta, predsjedniku sindikalne organizacije koji je u mandatu;
- može obezbijediti materijalnu pomoć na pisani zahtjev sindikata ili člana sindikata;
- prijem na razgovor predstavnika sindikata najkasnije tri dana po podnijetom zahtjevu;
- pisani odgovor u roku od 15 dana po zahtjevu i inicijativi sindikata;
- potreban broj plaćenih sati sindikatu za vršenje njegove funkcije, saglasno posebnom sporazumu sindikata i ustanove;
- korišćenja po potrebi u razumnoj mjeri službenog vozila poslodavca.

### Član 30

Nadležna služba poslodavca je dužna da na zahtjev zaposlenog obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredit, rate po ugovoru za robni kredit, sindikalna članarina).

Poslodavac je dužan da, na zahtjev Sindikata, a najviše dva puta godišnje, dostavi ažurirani spisak zaposlenih koji su članovi Sindikata kojima je izvršena obustava uplate sindikalne članarine.

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom isplatu zarade preko banke koju izabere zaposleni.

### Član 31

Predstavnik Sindikata je član radnih tijela koja pripremaju nacрте i predloge zakona i podzakonskih akata kojima se uređuju zarade, naknade zarada i druga primanja zaposlenih iz člana 2 ovog Ugovora.

Poslodavac je dužan da omogući Sindikatu učešće u pripremi i izradi propisa kojima se uređuje radno-pravni status zaposlenih.

## VI. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

### Član 32

Ovaj Ugovor smatra se zaključenim kad ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu obje ugovorne strane.

### Član 33

Sprovođenje ovog Ugovora prate ugovorne strane.

## VII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

### Član 34

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

### Član 35

Ovaj ugovor stupa na snagu datumom potpisivanja. Ugovor je sastavljen u osam primjerka od kojih se po dva primjerka nalaze kod ugovorenih strana i četiri primjerka za Ministarstvo rada i socijalnog staranja.

Predsjednica Sindikata

Fani Radimiri

*F Radimiri*



Broj: 102/23-95

Tivat, 30-09-2023

Predsjednik Opštine

Željko Komnenović



Broj: 01-102/23-389

Tivat, 30-09-2023