

Prečišćeni tekst Granska kolektivni ugovor za zdravstvenu djelatnost obuhvata sljedeće propise:

1. Granski kolektivni ugovor za zdravstvenu djelatnost ("Službeni list Crne Gore", br. 030/16 od 11.05.2016),
2. Granski kolektivni ugovor o izmjeni Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost ("Službeni list Crne Gore", br. 009/20 od 21.02.2020),
3. Granski kolektivni ugovor o izmjeni Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost ("Službeni list Crne Gore", br. 142/21 od 31.12.2021),
4. Granski kolektivni ugovor o izmjenama Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost ("Službeni list Crne Gore", br. 130/22 od 01.12.2022), u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu.

GRANSKI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA ZDRAVSTVENU DJELATNOST

("Službeni list Crne Gore", br. 030/16 od 11.05.2016, 009/20 od 21.02.2020, 142/21 od 31.12.2021, 130/22 od 01.12.2022)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: ugovor), Samostalni sindikat zdravstva i Sindikat zdravstva Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada), uređuju, u skladu sa Zakonom o radu, Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru (u daljem tekstu: Zakon), i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava i obaveze iz radnog odnosa zaposlenih, prava i obaveze poslodavca prema zaposlenom, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Odredbe ovog ugovora primjenjuju se na zaposlene i poslodavce u ustanovama koje obavljaju zdravstvenu djelatnost u javnom sektoru.

Član 2

Ovaj ugovor se neposredno primjenjuje.

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim ugovorom primjenjuju se odredbe zakona i Opšteg kolektivnog ugovora.

II PRAVA ZAPOSLENIH

a) Stručno usavršavanje

Član 3

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbijedi stručno usavršavanje prema planu i programu stručnog usavršavanja zdravstvenih radnika, u skladu sa zakonom.

Plan i Program stručnog usavršavanja iz prethodnog stava ovog člana donosi poslodavac uz saglasnost sindikalne organizacije.

Stručno usavršavanje je pravo i obaveza zaposlenog u skladu sa zakonom.

b) Smjenski rad, dežurstvo i pripravnost

Član 4

Zdravstvena ustanova, zavisno od oblika zdravstvene zaštite koju pruža, organizuje i uvodi smjenski rad, preraspodjelu radnog vremena, dežurstvo i pripravnost saglasno Zakonu i drugim propisima.

c) Odmori

Član 5

Pored Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom utvrđene dužine trajanja, godišnji odmor zaposlenom se uvećava:

1. Po osnovu stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta:
 - za VII i viši stepen stručne spreme 5 radnih dana;

- za V i VI stepen stručne sprema 4 radna dana;
- za III i IV stepen stručne sprema 3 radna dana;
- za ostale 2 radna dana.

2. Po osnovu doprinosa u radu:

- za izuzetne doprinose u radu 3 radna dana;
- za rezultate rada iznad prosjeka 2 radna dana;
- za prosječne rezultate rada 1 radni dan;

3. Po osnovu uslova rada na poslovima:

- izloženim jonizirajućim zračenjima i u psihijatrijskim bolnicama 12 radnih dana;
- hitne medicinske pomoći i u urgentnim centrima (ljekari, medicinski tehničari i vozači) radna mjesta u neonatologiji, 10 radnih dana;
- patologije i sudske medicine (doktori medicine i medicinski i drugi tehničari, toksikolozi) zaposleni na klinikama za onkologiju i radioterapiju, u operacionim i porođajnim salama (doktori medicine, babice, anestetičari i instrumentari), u intenzivnoj njezi (doktori medicine i medicinski tehničari), hemodijalizi na odjeljenjima sa zaraznim bolestima, 8 radnih dana;
- u patronažnoj službi i kućnom liječenju 5 radnih dana;
- u kotlarnicama i perionicama i centralnoj sterilizaciji 5 radnih dana.

4. Po osnovu socijalnih uslova:

- majci, odnosno ocu sa djetetom do 7 godina starosti 1 radni dan;
- majci, odnosno ocu sa 2 ili više djece starosti do 7 godina 3 radna dana.

5. Po osnovu zdravstvenog stanja:

- zaposlenom licu s invaliditetom, 5 radnih dana;
- zaposlenom roditelju djeteta sa smetnjama u razvoju i djeteta sa invaliditetom 7 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora po svim osnovama ne može trajati duže od 32 radna dana.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, dužina godišnjeg odmora zaposlenima koji rade na radnim mjestima iz stava 1 tačka 3 ovog člana i zaposlenima kojima se dužina trajanja godišnjeg odmora uvećava po osnovu zdravstvenog stanja iz stava 1 tačka 5 ovog člana može trajati najduže 40 radnih dana.

d) Odsustvovanja sa rada

Član 6

Zaposleni ima pravo, pored slučajeva propisanih Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, na plaćeno odsustvo, po podnijetom zahtjevu i u slučajevima:

- Njege djeteta sa smetnjama u razvoju i djeteta sa invaliditetom 3 radna dana;
- Usvajanja djeteta 5 radnih dana;
- Selidbe 3 radna dana;
- Učestvovanja na sindikalnim i drugim društvenim susretima 2 radna dana.
- Upućivanja na preventivno-rekreativne odmore - 5 radnih dana.

Pojedinačnim aktom poslodavca utvrđuje se dužina korišćenja odsustva u slučajevima iz stava 1 ovog člana, s tim da se plaćeno odsustvo može koristiti u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Zaposleni podnosi dokaz o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

Član 7

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u slučajevima predviđenim Opštim kolektivnim ugovorom.

Na neplaćeno odsustvo primjenjuju se odredbe člana 6 st. 2 i 3 ovog ugovora.

III ZARADE, NAKNADE I DRUGA PRIMANJA

a) Zarade

Član 8

Zarada zaposlenih se sastoji od osnovne zarade, posebnog dijela zarade, dodatka na osnovnu zaradu i uvećanja zarade po osnovu rezultata rada i naknade zarade u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom i ovim ugovorom.

Član 9

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta predviđenog za grupe i podgrupe u koje je raspoređeno njegovo zvanje sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada.

Posebni dio zarade obuhvata naknade troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta koji u bruto iznosu utvrdi Vlada, najkasnije do decembra tekuće godine, za narednu fiskalnu godinu.

Član 10

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost, "Sl. list CG", br. 130/22)

Član 11

Ovim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu potrebne stručnosti i složenosti poslova, i to:

Podgrupa	POSLOVI	Koeficijent složenosti
GRUPA 1		
I	Najjednostavniji poslovi fizičkog radnika	3,54
I-1	Poslovi održavanja čistoće u prostorijama gdje se ostvaruje zdravstvena zaštita	3,84
I-2	Poslovi održavanja čistoće u urgentnom bloku, operacionom bloku, na psihijatrijskim odjeljenjima, odjeljenjima intenzivne njege, infektivne klinike, neonatologije, hemodijalize, onkologije i radiologije, u hitnoj medicinskoj pomoći, angio sali, rendgen dijagnostici, mikrobiološkoj laboratoriji i laboratoriji	3,96
I-3	Pomoćni poslovi portira, čuvara, kurira, radnika na rampi	4,20
I-4	Poslovi radnika na pranju i peglanju veša u vešeraju, poslovi pranja laboratorijskog posuđa, serviranja hrane i pranja kuhinjskog posuđa, poslovi pakovanja sanitetskog materijala	4,47
II	Asanatori, transportni radnici - sprovodnici od veledrogerije	4,66
II-1	KV radnici, poslovi: kuvara, telefoniste, rukovaoca tehničkim gasovima, vodoinstalatera, molera, stolara, keramičara, frizera, šnajdera, mašinbravara, baštovana, vozača, daktilografa i domara	5,52
III	Pomoćni poslovi obdukcije, poslovi na kartoteci u domovima zdravlja i kod prijema bolesnika u bolnicama, poslovi na informacijama i poslovi radnika koji nijesu medicinske struke u timovima izabranih doktora, jedinicama i centrima za podršku, poslovi telefoniste u Kliničkom centru Crne Gore	5,64
III-1	Tehničko održavanje medicinske opreme, knjigovođa kupaca, dobavljača, materijalnih i osnovnih sredstava, blagajnik, likvidator, magacioner, operatori u elektronskoj obradi podataka, vozač sanitetskih vozila, poslovi održavanja gasne stanice i bezbjednosnih komora u Institutu za javno zdravlje Crne Gore	6,05
III-2	Knjigovođa glavne knjige, kontista, referent nabavke	6,58
IV	VKV radnici, VKV vozači sanitetskih vozila i VKV vozač u timu hitne medicinske pomoći, VKV vozači za rad na terenu u Institutu za javno zdravlje Crne Gore	6,91
IV-1	Referent nabavke, poslovi tehničkog održavanja opreme, programeri, poslovi više školske spreme u Institutu za javno zdravlje Crne Gore - Centru za razvoj zdravstvenog sistema i Centru za promociju zdravlja	7,41
IV-2	Šef računovodstva, socijalni radnik, VŠS za rad u Institutu za javno zdravlje Crne Gore - epidemiologija i laboratorijama mikrobiologije i sanitarne hemije	7,74
V	VŠS- socijalni radnici u psihijatrijskim bolnicama	8,11
VI	Poslovi zaposlenih sa kvalifikacijom Bachelor: socijalni radnik, ekonomista, pravnik, inženjer, sociolog, psiholog, pedagog, zaštitnik prava pacijenata i drugi	9,37
VI-1	Rukovodioci službi u zdravstvenim ustanovama	9,75
VII	Menadžment u zdravstvu	10,72

VIII	Poslovi zaposlenih sa VII nivoom kvalifikacije: hemičar, fizičar, biolog, tehnolog, sanitarni hemičar, toksikološki hemičar, defektolog (logoped, surdolog, oligofrenolog, tiflogolog i dr.), biohemičar, psiholog, socijalni radnik, ekonomista, pravnik, inženjer, sociolog, pedagog i drugi	11,91
IX	Poslovi zaposlenih sa VII nivoom kvalifikacije sa završenom specijalizacijom: hemičar, fizičar, biolog, tehnolog, sanitarni hemičar, toksikološki hemičar, sociolog, defektolog (logoped, surdolog, oligofrenolog, tiflogolog i dr.), medicinski genetičar, biohemičar, psiholog i klinički psiholog, socijalni radnik, klinički socijalni radnik i drugi	12,91
X	Zdravstvena statistika i informatika	13,19
XI	Direktori domova zdravlja	14,63
XII	Direktori opštih bolnica	16,88
XII-1	Direktori specijalnih bolnica, Zdravstvene ustanove Apoteke Crne Gore "Montefarm", Zavoda za hitnu medicinsku pomoć i Zavoda za transfuziju krvi Crne Gore	16,88
XII-2	Direktor Instituta za javno zdravlje Crne Gore	20,50
XIII	Direktor Kliničkog centra Crne Gore	20,75
GRUPA 2		
I	Farmaceutski tehničar u apoteci, poslovi u stomatologiji i zubnoj tehnici	6,05
I-1	Farmaceutski tehničari u veledrogeriji, zdravstvena njega bolesnika u stacionaru i bolnicama, fizioterapeuti, poslovi epidemiologije, poslovi dezinfekcije, dezinsekcije i deratizacije, zubni tehničari na vizilu i metalu, zubni tehničari i rendgen tehničari u timu izabranog stomatologa i kod ortodonta, laboranti hitne medicinske pomoći, medicinske sestre na funkcionalnoj dijagnostici u domovima zdravlja, medicinske sestre u injekcionoj ambulanti i previjanju, medicinske sestre i laboratorijski tehničari u timu izabranog doktora za odrasle, izabranog pedijatra i izabranog ginekologa, sanitarni i hemijski tehničari, medicinske sestre na obradi medicinske dokumentacije, poslovi u razvojnim i drugim savjetovalištim	6,58
I-2	Poslovi u intenzivnoj i poluintenzivnoj njezi, operacionoj sali, koronarnoj jedinici, poro- đajnoj sali, psihijatriji, hemodijalizi, onkologiji i rendgen dijagnostici, kardiohirurgiji, neo- natologiji, plastičnoj hirurgiji, transfuziji, hematologiji, farmaceutski poslovi u galenskoj laboratoriji (proizvodnji), u urgentnom bloku, sudskoj medicini i patologiji, patronažna sestra u jedinici za patronažu i tehničar u timu hitne medicinske pomoći, poslovi u neurohirurgiji, neurologiji, infektologiji i ortopediji, medicinske sestre u endoskopiji, interventnim ginekološkim ambulantom, medicinske sestre akušerskog smjera, medicinske sestre na poslovima za humanu reprodukciju, poslovi u laboratoriji, mikrobiologiji, izotopskoj laboratoriji, radio dijagnostici, rendgen tehničari sa V stepenom, zaposleni u antituberkuloznom dispanzeru i specijalnoj bolnici za bolesti pluća, poslovi u centrima za mentalno zdravlje	6,95
II	VŠS zdravstvena njega bolesnika u stacionarima zdravstvenih ustanova, sanitetski tehničar, poslovi u jedinici za patronažu, poslovi u polikliničkoj specijalizovanoj/uže specijalizovanoj ambulanti, stomatologiji i zubnoj tehnici, poslovi u razvojnim i drugim savjetovalištim	7,11
II-1	VŠS farmaceutski tehničar u veledrogeriji, poslovi u epidemiologiji, laboratoriji, mikrobiologiji i izotopskoj laboratoriji, poslovi u radio dijagnostici, poslovi u antituberkuloznom dispanzeru i poslovi dezinfekcije, dezinsekcije i deratizacije, zubni tehničari na vizilu i metalu, rendgen tehničari, poslovi u hitnoj medicinskoj pomoći, laboranti u centru za hematologiju	7,41
II-2	VŠS poslovi u intenzivnoj njezi, operacionoj sali, neonatologiji, koronarnoj jedinici, porođajnim salama, hemodijalizi, urgentnom bloku, patologiji i sudskoj medicini, onkologiji i radiologiji, farmaceutski poslovi u galenskoj laboratoriji, psihijatriji, transfuziologiji, poslovi višeg fizioterapeuta u fizijatriji i jedinici za fizikalnu terapiju primarnog nivoa, više polivalentne patronažne sestre, poslovi u angio sali, VŠS za rad u Institutu za javno zdravlje Crne Gore - epidemiologija i u laboratorijama mikrobiologije i sanitarne hemije	7,74
III	Medicinska sestra sa visokom stručnom spremom, visoki medicinski radiolog, zdravstveni radnici sa Bachelor diplomom	8,35
IV	Poslovi zdravstvenih radnika sa završenim master studijama, specijalisti strukovnih nauka, poslovi inženjera medicinsko- laboratorijske dijagnostike i dijetetičari	9,37
V	Diplomirani farmaceuti	11,30
V-1	Diplomirani farmaceuti u proizvodnji	11,50
VI	Specijalista farmaceut, specijalistički poslovi u Institutu za javno zdravlje Crne Gore (higijena, socijalna medicina, zdravstvena statistika i informatika)	14,20
VI-1	Specijalistički poslovi u centrima za podršku u primarnoj zdravstvenoj zaštiti	14,30

VI-2	Poslovi embriologa za humanu reprodukciju i poslovi u bronhološkom kabinetu	14,96
-------------	---	-------

Poslove koji nijesu sadržani u stavu 1 ovog člana, na zahtjev poslodavca, razvrstaće u određenu grupu Odbor iz člana 56 ovog ugovora.

Član 12

Ovim ugovorom utvrđuju se dodatni koeficijenti K2 za rukovođenje i to:

Red. br.	NAZIV	Koeficijent
1.	Odgovorna sestra odsjeka;	0,40
2.	Glavna sestra odjeljenja;	0,60
3.	Glavna sestra službe;	0,80
4.	Glavna sestra domova zdravlja, bolnica i drugih ustanova i klinike;	1,20
5.	Glavna sestra KC CG;	1,40
6.	Rukovodilac odsjeka;	0,60
7.	Rukovodilac odjeljenja;	0,80
8.	Rukovodilac službe;	1,20
9.	Rukovodilac klinike;	1,40
10.	Upravnici apoteka;	1,20
11.	Rukovodioci odjeljenja u administrativno tehničkoj službi;	0,60
12.	Rukovodioci nemedicinskih službi u domovima zdravlja i bolnicama;	0,80
13.	Rukovodioci sektora u administraciji;	0,80
14.	Pomoćnici direktora domova zdravlja, opštih bolnica, specijalnih bolnica, apotekarskih ustanova, Instituta za javno zdravlje, Zavoda za transfuziju krvi, sekretari JZU i šefovi računovodstva sa VSS;	1,60
15.	Pomoćnici direktora KC CG, direktor Centra za nauku;	2,00

Član 13

Zarade zaposlenih u zdravstvenim ustanovama uvećavaju se po osnovu:

1) naučnog zvanja:

- magistar/master medicinskih i drugih nauka, u iznosu od 60% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu,
- doktor medicinskih i drugih nauka, u iznosu od 120% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu;

2) zvanja primarijus, u iznosu od 40% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu;

3) mentorstva, u iznosu od 100% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu.

Uvećanje zarade iz stava 1 tač. 1 i 2 ovog člana vrši se samo po jednom osnovu.

Član 14

Rezultate rada utvrđuje poslodavac saglasno opštem aktu ustanove.

Član 15

Zaposleni koji u toku mjeseca ostvari rezultate rada u obimu i kvalitetu iznad prosječnih, odnosno planiranih, ima pravo na uvećanje zarade do 15% srazmjerno ostvarenom rezultatu.

Član 16

Poslodavac je dužan da zaposlenog unaprijed upozna sa normativima i standardima rada i kriterijumima za vrednovanje rezultata rada.

b) Uvećanje zarade

Član 17

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času, i to:

- 80% za rad noću (između 22 časa i 6 časova narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog i vjerskog praznika i
- 60% za prekovremeni rad.

Član 18

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se za vrijeme dežurstva, i to:

- za 24 časa (od 7 časova ujutro do 7 časova narednog dana) 15% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, uvećane koeficijentom zaposlenog koji je utvrđen članom 11 ovog ugovora,
- za 16 časova (od 15 časova do 7 časova narednog dana) 10% obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u bruto iznosu, uvećane koeficijentom zaposlenog koji je utvrđen članom 11 ovog ugovora.

Pored prava iz stava 1 ovog člana, zaposleni po osnovu dežurstva ima pravo da koristi slobodan dan.

Odsustvo iz stava 2 ovog člana zaposleni može koristiti isključivo prvog narednog radnog dana, nakon završetka dežurstva.

Član 19

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati 10% od satnice zaposlenog za svaki čas pripravnosti kod kuće.

Uvećanjem zarade za vrijeme dežurstva zaposleni nema pravo na uvećanje zarade po osnovu prekovremenog rada, rada noću i pripravnosti.

Član 20

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

- do 10 godina 0,50%;
- od 10 - 20 godina 0,75%;
- preko 20 godina 1,00%.

c) Naknade zarada

Član 21

Naknada zarada u visini 100% iznosa zarade za period odsustvovanja sa rada isplaćuje se u slučajevima utvrđenim Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 22

Za vrijeme pritvora zaposlenom se isplaćuje naknada zarade na način i u visini utvrđenoj posebnim propisima.

Član 23

Poslodavac isplaćuje zaposlenom naknadu zarade i u sljedećim slučajevima:

- 80% iznosa zarade za prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
- 70% iznosa zarade usljed čekanja na raspoređivanja na druge poslove;
- 70% iznosa zarade usljed čekanja na prekvalifikaciju, odnosno dokvalifikaciju i za vrijeme trajanja iste;
- 80% od osnova za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad do 60 dana.

d) Druga primanja

Član 24

Poslodavac može zaposlenom isplatiti jubilarnu nagradu povodom neprekidnog rada u sistemu zdravstva, u iznosu:

- za 10 godina 1,2 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 20 godina 2,4 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 30 godina 3,6 obračunske vrijednosti koeficijenta;
- za 40 godina 4,8 obračunske vrijednosti koeficijenta.

Član 25

Poslodavac može zaposlenom obezbijediti zimnicu u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta, o čemu poslodavac i Sindikat zaključuju poseban Sporazum.

Član 26

Prava iz čl. 24 i 25 mogu se ostvariti ako su obezbijedena finansijska sredstva.

Potvrdu o obezbijedenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana izdaje Ministarstvo finansija.

Član 27

Zaposlenom pripada jednokratna pomoć u slučaju smrti člana uže porodice u visini 9 obračunskih vrijednosti koeficijenata.

Porodici zaposlenog u slučaju smrti zaposlenog pripada pomoć u visini 15 obračunskih vrijednosti koeficijenata.

Pravo iz st. 1 i 2 ovog člana može se ostvariti samo po jednom osnovu, koji je povoljniji za zaposlenog odnosno porodicu.

U slučaju da su dva ili više članova uže porodice zaposleni u zdravstvenim ustanovama, pravo na pomoć iz stava 1 ovog člana kada su u pitanju članovi porodice ostvaruje samo jedan zaposleni.

Pod užom porodicom, u smislu ovog ugovora, smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji, usvojlac i staratelj.

Član 28

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici poslodavac može isplatiti jednokratnu pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu od 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta;
- nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili članova njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

e) Naknada povećanih troškova zaposlenih

Član 29

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost, "Sl. list CG", br. 130/22)

Član 30

Poslodavac je dužan da obezbijedi naknadu troškova za odvojeni život od porodice u visini od 3,7 obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenom koji:

- je upućen van Crne Gore radi stručnog usavršavanja i
- živi odvojeno od porodice van Crne Gore.

Zaposlenom koji je upućen na stručno usavršavanje i rad u drugo mjesto u Crnoj Gori, poslodavac je dužan da obezbijedi naknadu troškova za odvojeni život od porodice u skladu sa propisom kojim se uređuje ostvarivanje prava na naknadu troškova zaposlenih u javnom sektoru.

Član 31

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama Granskog kolektivnog ugovora za zdravstvenu djelatnost, "Sl. list CG", br. 130/22)

IV OBRAČUN ZARADE I NAKNADE ZARADE

Član 32

Obračun i isplata zarada i naknada zarada vrši se jednom mjesečno i to, po pravilu, do 10-tog u mjesecu za prethodni mjesec.

Potpisnici ovog ugovora su saglasni da odstupanja od isplata iz stava 1 ovog člana, može biti samo ako nastupe opravdani razlozi u koje spadaju finansijske teškoće u popunjavanju izvora finansiranja, odnosno teškoće u naplati pruženih usluga.

Za slučaj odstupanja od rokova isplate zarada iz stava 2 ovog člana, potpisnici ovog ugovora će zaključiti poseban sporazum, kojim će urediti pitanja konkretnih isplata po tom osnovu.

V PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENOG

Član 33

Utvrđivanje prestanka potrebe za radom zaposlenih (u daljem tekstu: višak zaposlenih), pokreće se ukoliko poslodavac utvrdi da će zbog uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena doći do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Član 34

Postupak utvrđivanja viška zaposlenih sprovodi komisija od pet članova koju imenuje direktor, odnosno izvršni direktor, od kojih su dva člana predstavnici reprezentativnog sindikata.

Član 35

Poslodavac, prilikom utvrđivanja viška zaposlenih, ocjenjuje rezultate rada zaposlenih, ostvarene za period od tri prethodne godine, po osnovu:

1. kvaliteta obavljenog posla,
2. doprinosa u radu.

1) Kvalitet obavljenog posla

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, uzimajući u obzir stručno, kvalitetno i blagovremeno izvršavanje radnih zadataka, samostalnost i kreativnost u radu, stepen korišćenja radnog vremena, radne discipline, odnosno odnosa zaposlenog prema radu, i to:

- za natprosječne rezultate - 35 bodova;
- za prosječne rezultate - 20 bodova;
- za minimalne rezultate - 5 bodova.

2) Doprinos u radu zaposlenog

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, godina radnog iskustva, ostvarivanja plana rada, ocjene rezultata rada zaposlenog od neposrednog rukovodioca.

Doprinos iz stava 1 ovog člana vrednuje se na sljedeći način:

- za izuzetan doprinos - 30 bodova,
- za prosječan doprinos - 20 bodova,
- za minimalan doprinos - 10 bodova.

Godine radnog iskustva se vrednuju:

- Za svaku godinu radnog iskustva - 1 bod,
- Za svaku godinu radnog iskustva kod istog poslodavca - dodatnih 0,5 bodova.

Član 36

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim ugovorom, utvrđuje se rang lista zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Član 37

Rang listu utvrđuje poslodavac, u skladu sa kriterijumima iz ovog ugovora i ističe je na oglasnoj tabli ustanove. Poslodavac rješenjem utvrđuje zaposlene koji su višak na osnovu sačinjene rang liste.

Član 38

Zaposlenom kojem na osnovu sporazuma i obezbijeđenih finansijskih sredstava prestaje radni odnos, pripada pravo na otpremninu i to:

- od 20 do 30 godina staža 8 bruto zarada;
- preko 30 godina staža 6 bruto zarada.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana nema pravo na zaposlenje u periodu od 5 godina, u potrošačkim jedinicama koje se finansiraju iz Budžeta Crne Gore.

Potvrdu o obezbijeđenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje Ministarstvo finansija.

VI POVREDE RADNIH OBAVEZA

Član 39

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Smatra se da postoji krivica zaposlenog ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

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 40

Lakše povrede radnih obaveza su:

1. nepoštovanje radnog vremena,
2. neopravdani propust zaposlenog da u roku od tri dana od dana kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti poslodavca,
3. neopravdano izostajanje sa posla - jedan radni dan,
4. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka,
5. davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa,
6. nenošenje radnog odijela ili sredstava lične zaštite na radu, odnosno oznake sa ličnim imenom, kada je to propisano,
7. izazivanje nereda kod poslodavca.

Novčana kazna se može izreći u visini do 20% mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od 1 do 3 mjeseca.

Kao osnov za utvrđivanje visine novčane kazne uzima se zarada zaposlenog ostvarena u mjesecu u kojem je odluka izrečena.

Član 41

Teže povrede radnih obaveza - povrede radnih obaveza za koje poslodavac može izreći mjeru prestanka radnog odnosa su:

1. nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radnih obaveza;
2. odbijanje zaposlenog da izvršava radne obaveze iz ugovora o radu;
3. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
4. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
5. Učestvovanje u tuči kod poslodavca;
6. neopravdano izostajanje sa posla više od dva dana uzastopno;
7. dolazak na posao u napiutom stanju, opijanje u toku rada ili korišćenje opojnih droga;
8. odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
9. neostvarivanje predviđenih rezultata rada iz neopravdanih razloga u periodu od najmanje tri mjeseca;
10. nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema strankama ili zaposlenim ili iskazivanja bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
11. obavljanje dopunskog rada bez odobrenja direktora zdravstvene ustanove gdje je zaposlen i odobrenja ministra zdravlja.
12. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnih djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i povreda propisa i nepreduzimanje mjera radi zaštite zaposlenih, sredstava rada i životne sredine;
13. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing).

Član 42

Pokretanje i vođenje disciplinskog postupka za povrede radnih obaveza, sprovodi se u skladu sa Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

VII RJEŠAVANJE INDIVIDUALNIH I KOLEKTIVNIH RADNIH SPOROVA

Član 43

Postupak rješavanja individualnih radnih sporova koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenih iz rada i po osnovu rada kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjena i dopuna

kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i prava na štrajk mogu se povjeriti arbitru, odnosno miritelju, u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

VIII ZAŠTITA NA RADU

Član 44

Poslodavac obezbjeđuje i sprovodi propisane mjere zaštite na radu saglasno Zakonu i svom opštem aktu.

Zaposleni u toku rada primjenjuje propisane mjere zaštite na radu.

Poslodavac donosi akt o procjeni rizika za sva radna mjesta i utvrđuje načine i mjere za otklanjanje istih.

Poslodavac informiše zaposlenog u vezi sa zaštitom na radu:

- Isticanjem na oglasnim tablama i/ili neposrednom dostavom zaposlenima obavještenja, biltena, uputstava i drugih pismena o pojedinim pitanjima zaštite na radu;
- Organizovanjem predavanja stručnih lica;
- Prezentacijama praktičnih načina upotrebe pojedinih sredstava zaštite na radu i sl.

IX USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 45

Zaposlenom se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i djelovanja, bez prethodnog odobrenja.

Predstavnik sindikalne organizacije i predstavnik zaposlenih za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i 6 mjeseci nakon prestanka sindikalnih 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.

Poslodavac ne može stavljati u nepovoljniji ili povoljniji položaj predstavnika sindikalne organizacije i predstavnika zaposlenih zbog članstva u sindikatu ili njegovih sindikalnih aktivnosti.

Član 46

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

Ako postoji više registrovanih sindikalnih organizacija kod istog poslodavca, pravo na stvaranje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje kod poslodavca ostvaruje reprezentativna sindikalna organizacija.

Član 47

Poslodavac je dužan da Sindikatu omogući, saglasno njegovom mjestu i ulozi:

- da pokreće inicijative, da podnosi zahtjeve i predloge, te zauzima stavove;
- da se mišljenja i predlozi Sindikata razmotre prije donošenja odluka od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- da zaposlenog informiše o pitanjima bitnim za njihov materijalni i socijalni položaj;
- da se Sindikatu uručuju pozivi sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa na kojima se raspravljaju njegova mišljenja, predlozi i zahtjevi;
- predstavniku Sindikata kod poslodavca prisustvovanje sjednicama upravnog odbora na kojima se razmatraju pitanja od značaja za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.
- da Sindikatu omogući odsustvovanje sa rada radi realizacije programskih aktivnosti i prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama, seminarima i kongresima, po pozivu organa koji organizuje sastanak.
- da predstavnicima Sindikata koji su izabrani u više organe Sindikata omogući odsustvovanje sa rada za učestvovanje u radu tih organa, uz priložen poziv.
- da predstavnicima Sindikata koji zastupaju članove Sindikata organizovane u posebna udruženja u okviru Sindikata (rekreacija, kasa uzajamne pomoći i sl.) omogući rad u skladu sa pravilnicima tih udruženja.
- da iz sopstvenih sredstava isplati naknadu u iznosu od 1,20 obračunske vrijednosti koeficijenta izražene u neto iznosu, predsjednicima reprezentativnih sindikata.

Član 48

Poslodavac obezbjeđuje Sindikatu, bez naknade, sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sjednica (po pravilu odvojen od mjesta rada ili zajedničke prostorije kod poslodavca);
- tehničko-administrativne usluge preko svojih stručnih službi u mjeri u kojoj je to neophodno za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti;
- upotrebu telefona, faksa i drugih tehničkih sredstava komuniciranja u mjeri nužnoj za ostvarivanje funkcije sindikata;
- umnožavanje i kopiranje pisanih materijala Sindikata;
- daktilografske usluge;
- korišćenje, po potrebi i u razumnoj mogućnosti službenog vozila poslodavca;
- pristup radnim mjestima u svrhu omogućavanja uvida u podatke i isprave u vezi zaštite prava zaposlenih;
- prijem na razgovor predstavnika Sindikata ili od ovog ovlašćenog lica, najkasnije 3 dana po podnijetom zahtjevu;
- obezbjeđenje pisanog odgovora u primjerenom roku po zahtjevu i inicijativi Sindikata;
- potreban broj plaćenih sati Sindikatu za vršenje njegove funkcije, saglasno posebnom sporazumu sindikata i ustanove.

Član 49

Poslodavac ima obavezu da Sindikat obavještava o pitanjima iz svoje nadležnosti, koja su od bitnog značaja za ekonomski i radno-socijalni položaj zaposlenih, a naročito o:

- planu rada zdravstvene ustanove;
- godišnjem izvještaju o izvršenom planu rada po ugovoru i izvan ugovora;
- strukturi ostvarenih prihoda i troškova;
- podacima o prosječnoj zaradi, isplaćenim zaradama po kvalifikacijama i po organizacionim jedinicama;
- broju novoprimitljenih zaposlenih, na koje poslove su raspoređeni i u koju radnu jedinicu;
- mjesečnim izvještajima o bezbjednosti i zaštiti zdravlja na radu i povredama zaposlenih;
- drugim pitanjima, u skladu sa postignutim dogovorom.

Član 50

Sindikalni predstavnik dostavlja poslodavcu u zdravstvenoj ustanovi, spisak sa imenima članova Sindikata.

Član 51

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstva, koja zaposleni članovi sindikalne organizacije od zarade, odnosno naknade zarade, izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na odgovarajući račun sindikalne organizacije kod poslodavca čiji je zaposleni član, u skladu sa odlukom te organizacije.

Član 52

Prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno naknade zarade zaposlenom, koji je član sindikalne organizacije, poslodavac na žiro račun posebnog fonda te organizacije uplaćuje iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, a koja se namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Član 53

Poslodavac se obavezuje da u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih u zdravstvu na žiro račun posebnog fonda Sindikata uplaćuje iznos koji će ugovorne strane urediti posebnim sporazumom.

X KOLEKTIVNO OSIGURANJE

Član 54

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

XI ZAKLJUČIVANJE I SPROVODJENJE UGOVORA

Član 55

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

Član 56

Ugovorne strane obrazuju Odbor za sprovođenje, praćenje, primjenu i tumačenje ovog ugovora (u daljem tekstu: Odbor) na paritetnoj osnovi, po jednog predstavnika svake ugovorne strane.

Članovima Odbora pripada naknada koja se utvrđuje u skladu sa posebnom odlukom potpisnika ovog Ugovora.

Odbor donosi odluke i daje tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog ugovora.

Odluke Odbora su obavezujuće za ugovorne strane.

Način rada i odlučivanje Odbora uređuje se Poslovníkom o radu Odbora.

XII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 57

Ovaj ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Ovaj Ugovor može prestati sporazumom ugovornih strana ili otkazom, datim u pisanoj formi, sa obrazloženjem.

Otkaz ugovora iz prethodnog stava ovog člana jedna ugovorna strana dostavlja drugoj ugovornoj strani, sa otkaznim rokom od 3 mjeseca od dana dostavljanja.

Ugovorna strana koja otkazuje Ugovor, u cjelosti ili njegovom dijelu, dužna je da predloži i dostavi novi ugovor ili dio koji otkazuje.

Ugovorne strane su dužne da pristupe pregovaranju u vezi novog predloga ugovora radi zaključivanja najkasnije u roku od 2 mjeseca od dana njegovog dostavljanja.

U slučaju otkaza Ugovora, isti se primjenjuje sve dok se ne zaključi novi kolektivni ugovor.

U slučaju da nije postignut dogovor u smislu stava 4 ovog člana, ugovorne strane su saglasne da rješenje spornih pitanja povjere Agenciji za mirno rješenje radnih sporova, u skladu sa zakonom.

Član 58

Potpisnici ovog ugovora sarađivaće u postupku utvrđivanja viška zaposlenih, a u skladu sa radnim pravom i drugim propisima koji regulišu ovu oblast (konvencije MOR-a i direktive EU).

Član 59

Izmjene i dopune ovog ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen.

Član 60

Danom stupanja na snagu ovog ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za zdravstvenu djelatnost ("Službenom listu CG", broj 11/12).

Član 61

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

Ovaj ugovor zaključen je 28. novembra 2022. godine.