**GRANSKI KOLEKTIVNI UGOVOR ZA STAMBENO - KOMUNALNU DJELATNOST** ("Službeni list Crne Gore", br. 002/12 od 11.01.2012, 032/12 od 22.06.2012, 093/23 od 23.10.2023)

**BITNO:**

* **NEKADAŠNJA TABELA SA KOEFICIJENTIMA (032/12 OD 22.06.2012)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Grupa** | **Zahtjev stručnosti - složenosti poslova** | **Koeficijent** |
| **poslova** |
| I | Ne zahtijeva se stručnost (nekvalifikovani radnik) | 1,70 |
| II | Zahtijeva se stručna osposobljenost I stepena | 1,90 |
| III | Zahtijeva se stručna osposobljenost II stepena | 2,30 |
| IV | Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim | 2,75 |
|  | obrazovanjem u trajanju 2 do 3 godine (KV radnik |  |
|  | - III stepen) |  |
| V | Zahtijeva se stručnost koja se stiče srednjim | 3,00 |
|  | obrazovanjem u trajanju od 4 ili više godina |  |
|  | (IV stepen) |  |
| VI | Zahtijeva se stručnost koja se stiče | 3,30 |
|  | specijalizacijom na osnovu srednjeg |  |
|  | obrazovanja (VK radnik - V stepen) |  |
| VII | Zahtijeva se stručnost koja se stiče višim | 3,85 |
|  | obrazovanjem (VI stepen) |  |
| VIII | Zahtijeva se stručnost koja se stiče fakultetom, | 4,50 |
|  | odnosno visokim obrazovanjem (VII stepen) |  |
| IX | Zahtijeva se stručnost koja se stiče magistraturom | 4,85 |
|  | ili ovoj ravnopravnoj (VII-1 stepen) |  |
| X | Zahtijeva se stručnost koja se stiče doktoratom | 5,30 |

* **NOVA TABELA SA KOEFICIJENTIMA (093/23 od 23.10.2023):**

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| **Nivo kvalifikacije obrazovanja** | **Koeficijent složenosti** |
| **NK i Prvi nivo - podnivo jedan I/1** | 6,70 |
| - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); |
| - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a |
| **Prvi nivo - podnivo dva I/2** | 6,80 |
| - kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; |
| - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. |
| **Drugi nivo II** | 7,20 |
| - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); |
| - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. |
| **Treći nivo III** | 7,50 |
| - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); |
| - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. |
| **Četvrti nivo - podnivo jedan IV/1** | 7,90 |
| - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); |
| - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. |
| **Četvrti nivo - podnivo dva IV/2** | 8,10 |
| Kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a) |
| **Pet nivo V** | 8,40 |
| - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); |
| - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. |
| **Šesti nivo VI** | 9,30 |
| - kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); |
| - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. |
| **Sedmi nivo - podnivo jedan VII/1** | 10,20 |
| - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); i |
| - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. |
| **Sedmi nivo - podnivo dva VII/2** | 10,60 |
| - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); |
| - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. |
| **Osmi nivo VIII** | 11,10 |
| - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); |
| - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a. |

Član 14

***Uporedna tabela u cilju lakšeg uočavanja novina i objašnjavanja osnovnih pravnih instituta***

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Član | **Važeće odredbe** | **Izmjene** 093/23 od 23.10.2023 | **Pojašnjenje** |
| 6 | **3. Odmori i odsustva**  **Član 6**  Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni i nedjeljni odmor u skladu sa odredbama Zakona o radu.  U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 21 radni dan.  Pored minimuma iz stava 2 ovog člana, godišnji odmor se uvećava:  a) prema dužini radnog staža:  - od 1 do 10 godina jedan radni dan,  - od 10 do 20 godina dva radna dana;  - od 20 do 30 godina tri radna dana;  - preko 30 godina pet radnih dana.  b) prema zdravstvenom stanju:  - invalidu rada tri rada dana;  - roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja tri radna dana.  Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa u radu i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca. | **3. Odmori i odsustva**  **Član 6**  Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni i nedjeljni odmor u skladu sa odredbama Zakona o radu.  U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 21 radni dan.  Pored minimuma iz stava 2 ovog člana, godišnji odmor se uvećava:  a) prema dužini radnog staža:  - od 1 do 10 godina jedan radni dan,  - od 10 do 20 godina dva radna dana;  - od 20 do 30 godina tri radna dana;  - preko 30 godina pet radnih dana.  b) prema zdravstvenom stanju:  - invalidu rada tri rada dana;  - roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja tri radna dana.  c) prema socijalnim uslovima:  - samohranom roditelju djeteta do 15 godina života dva radna dana.  Godišnji odmor može se uvećati i po osnovu uslova rada, doprinosa u radu i drugih kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom kod poslodavca. | Dopunjavanjem ove odredbe utvrđeno je da se zaposlenom uvećava godišnji odmor, pored minimuma od 21 radnog dana i to:  c) prema socijalnim uslovima:  - samohranom roditelju djeteta do 15 godina života dva radna dana. |
| 7 | **4. Plaćeno odsustvo**  **Član 7**  Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), na osnovu podnijetog zahtjeva, u slučajevima:  - rođenja djeteta pet radnih dana;  - smrti člana uže porodice sedam radnih dana;  - smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom srodstva dva radna dana;  - teške bolesti člana uže porodice sedam radnih dana;  - zaštite i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama tri radna dana;  - učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima dva radna dana;  - polaganja stručnog ispita pet radnih dana;  - sklapanja braka pet radnih dana;  - dobrovoljnog davanja krvi dva radna dana;  - dobrovoljnog davanja tkiva i organa shodno ljekarskoj dokumentaciji.  O odsustvu, iz stava 1 ovog člana, poslodavac odlučuje rješenjem.  Plaćeno odsustvo se koristi u vrijeme kad se predviđeni slučaj dogodio.  Zaposleni podnosi dokaz o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat. | **4. Plaćeno odsustvo**  **Član 7**  Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u slučaju:  - zaključivanja braka - pet radnih dana;  - rođenja djeteta - pet radnih dana;  - smrti srodnika van uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;  - teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;  - zaštite od elementarnih nepogoda i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;  - učestvovanja u radno-proizvodnim takmičenjima - dva radna dana;  - učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog ili međunarodnog značaja - tri radna dana;  - korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora - pet radnih dana;  - selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan;  - selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto-tri radna dana;  - polaganja stručnog ispita - pet radnih dana;  - njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju - tri radna dana;  - dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;  - dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji.  Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatraju se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.  Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se podnošenjem zahtjeva poslodavcu, uz koji zaposleni dostavlja odgovarajući dokaz o postojanju razloga za odsustvo sa rada, osim u slučaju kad je taj razlog opštepoznat.  Pravo na plaćeno odsustvo može se koristiti u vrijeme kad se slučaj iz stava 1 ovog člana dogodio.  O korišćenju prava na plaćeno odsustvo poslodavac odlučuje rješenjem.  Poslodavac vodi evidenciju za svaki od slučajeva ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana. | Ovim članom predviđene su nove odredbe po osnovu kojih zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo. |
| 9-12 | **III ZARADE I NAKNADE ZARADA**  **ZARADE 1.**  **Član 9**  Zarada zaposlenog sastoji se od zarade za izvršeni rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim uslovima rada - osnovna zarada, uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.  Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati zaradu najmanje jedanput mjesečno u skladu sa kriterijumima iz ovog kolektivnog ugovora.  **Član 10**  Osnovna zarada ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta grupe poslova iz člana 13 ovog Kolektivnog ugovora.  **Član 11**  Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu čine neto najniža cijena rada, porez na dohodak i doprinosi na teret zaposlenog, a startni dio zarade čine topli obrok i 1/​12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora za prosječno 176 časova u mjesecu.  Obračunska vrijednost koeficijenta kod poslodavca ne može biti niža od iznosa najnižeg obračunskog koeficijenta u Crnoj Gori, utvrđenog u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom uvećan najmanje za 35%, uključujući poreze i doprinose.  Zarada zaposlenog u bruto iznosu utvrđuje se po formuli:  Zarada = Startni dio zarade + koeficijent složenosti (uvećan za minuli rad) x obračunska vrijednost koeficijenta.  Startni dio zarade se obračunava kao određeni procenat od obračunske vrijednosti koeficijenta u bruto iznosu i na mjesečnom nivou, saglasno "sporazumu o utvrđivanju obračunske vrijednosti koeficijenta i startnog dijela zarade u bruto iznosima" (Sl. list CG 80/​10).  Minimalna zarada zaposlenog za standardni radni učinak i puno radno vrijeme za prosječno 176 časova u mjesecu ne može biti niža od 30% neto prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu.  **Član 12**  Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, obračunska vrijednost koeficijenta se može utvrditi kao najniža satnica. | Brišu se. | Članovi br.9, 10, 11 i 12 se brišu tako da više ne važe. |
| 15 | **Član 15**  Za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima težim od normalnih i na kome je povećana odgovornost na poslu, koeficijent složenosti se uvećava za koeficijent po sljedećim grupama (najviše po dvije) elemenata:  - uticaj okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, štetni gasovi, biološke štetnosti) od 0,10 do 0,50;  - fizička i tehnička naprezanja (opterećenje čula, teži fizički napori sa mogućim posljedicama za zdravlje (rad sa opasnim materijama) od 0,50 do 1,00;  - opasnost po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, eksplozije, električne energije, vrućih predmeta, nagrizajućih materijala) od 0,50 do 1,50;  - odgovornost za obavljanje i rezultate poslovanja od 0,30 do 1,50 | **Član 15**  Za svako radno mjesto na kome se rad obavlja pod uslovima težim od uobičajenih i na kome je povećana odgovornost na poslu, koeficijent složenosti se uvećava po sljedećim grupama (najviše dvije grupe) elemenata, i to po osnovu:  a) uticaja okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, štetni gasovi i mirisi, biološke štetnosti) - od 0,30 do 0,50;  b) fizičkih i tehničkih naprezanja (opterećenje čula, teži fizički napori sa mogućim posljedicama za zdravlje, rad sa opasnim materijama) - od 0,50 do 1,00;  c) opasnosti po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, eksplozije, električne energije, vrućih predmeta, nagrizajućih materijala) - od 0,50 do 1,50;  d) odgovornosti na radu, u zavisnosti od nivoa kvalifikacija obrazovanja ili zvanja:  - NK, I i II nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,20 do 1,50,  - III, IV i V nivo kvalifikacije obrazovanja - od 0,40 do 1,50,  - VI, VII i VIII nivo kvalifikacija obrazovanja - od 0,60 do 1,50,  - sekretar, zamjenik direktora, pomoćnik direktora, savjetnik direktora - od 1,00 do 1,50, izvršni direktor - od 1,60 do 2,00;  e) rukovođenja ili koordiniranja:  - manjim organizacionim cjelinama do 15 zaposlenih - od 0,10 do 0,30,  - srednjim organizacionim cjelinama od 16 do 30 zaposlenih - od 0,40 do 0,60,  - većim organizacionim cjelinama preko 30 zaposlenih - od 0,70 do 1,20. | U ovome članu je došlo do izmjene i dopune za radna mjesta na kome se rad obavlja pod uslovima težim od uobičajenih i na kome je povećana odgovornost na poslu, gdje se koeficijent složenosti uvećava po grupama navedenim u ovome članu. |
| 18 | **Član 18**  Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:  - 50% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);  - 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;  - 50% za prekovremeni rad.  U slučaju kad je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovima. | **Član 18**  Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:  - 50% za noćni rad (između 22 časa i 6 časova narednog dana);  - 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;  - 50% za rad duži od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad);  - 80% za rad nedjeljom;  - 10% za dvokratni rad.  U slučaju kad je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju. Kolektivnim ugovorom kod poslodavca mogu se utvrditi uvećanja zarada i po drugim osnovima. | Ovim članom vrši se dopuna za rad nedeljom i dvokratni rad. |
| 21 | **Član 21**  Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade, po času, kao da je na radu:  - za dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom;  - za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;  - za dane plaćenog odsustva;  - za odazivanja na poziv državnih organa;  - za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;  - za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;  - za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu;  - za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;  - za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi. | **Član 21**  Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade, po času, kao da je na radu:  - za dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom;  - za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;  - za dane plaćenog odsustva;  - za odazivanja na poziv državnih organa;  - za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;  - za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;  - za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu;  - za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;  - za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.  Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini 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. | Ovim članom uvodi se promjena da zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad u visini 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. |
| 23 izmjena | **Član 23**  Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini deset minimalnih zarada na nivou države, odnosno kod poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog.  Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, odnosno danom prestanka radnog odnosa. | **Član 23**  Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u skladu sa aktom Vlade Crne Gore.  Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac koji je u većinskom vlasništvu lokalne samouprave, a ostvaruje dobit u poslovanju i uredno izmiruje sve svoje obaveze, isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od deset minimalnih neto zarada na nivou države, odnosno kod poslodavca ako je to povoljnije za zaposlenog. | Ovim članom se bliže utvrđuje isplata otpremnine zaposlenom prilikom odlaska u penziju. |
| 24 izmjena | **Član 24**  Otpremnine za tehnološki višak utvrdiće se kroz socijalni program i pojedinačni kolektivni ugovor kod poslodavca. | **Član 24**  Poslodavac isplaćuje otpremninu zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u skladu sa aktom Vlade Crne Gore.  Izuzetno od stava 1 ovog člana, poslodavac koji je u većinskom vlasništvu lokalne samouprave, a ostvaruje dobit u poslovanju i uredno izmiruje sve svoje obaveze, isplaćuje otpremninu zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u iznosu od 14 bruto zarada zaposlenog ili 14 prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, u zavisnosti od toga šta je povoljnije za zaposlenog. | Ovim članom se bliže utvrđuje isplata otpremnine zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom. |
| 25 | **Član 25**  Ukoliko je zaposlenom prestao radni odnos usled sporazuma sa poslodavcem, poslodavac može isplatiti na ime otpremnine iznos u visini koju sporazumom utvrde poslodavac i zaposleni.  Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se najkasnije momentom potpisivanja sporazuma poslodavca i zaposlenog. | Briše se. | Član koji je regulisao otpremninu u slučaju prestanka radnog odnosa usled sporazuma briše se. |
| 26 izmjena | **Član 26**  Povodom radnog jubileja poslodavca i zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada zaposlenog, zaposlenom se dodjeljuju nagrade.  Radnim jubilejom zaposlenog smatra se njegov rad kod istog poslodavca u trajanju od 10, 20, 30 i 40 godina i to najmanje:  - za 10 godina jednu obračunsku vrijednost koeficijenta  - za 20 godina dvije obračunske vrijednosti koeficijenta  - za 30 godina tri obračunske vrijednosti koeficijenta  - za 40 godina četiri obračunske vrijednosti koeficijenta  Odluku o vrsti i visini nagrade zaposlenom za posebno angažovanje i rezultate rada donosi poslodavac u saradnji sa sindikalnom organizacijom, vodeći računa da iznos nagrade bude ekvivalentan vremenu provedenom na radu.  Sindikalna organizacija dostavlja poslodavcu predlog za dodjelu nagrade zaposlenom povodom radnog jubileja. | **Član 26**  Poslodavac zaposlenom povodom neprekidnog rada kod tog poslodavca isplaćuje jubilarnu nagradu u iznosu:  - dvije obračunske vrijednosti koeficijenta - za 10 godina rada;  - četiri obračunske vrijednosti koeficijenta - za 20 godina rada;  - šest obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 30 godina rada;  - osam obračunskih vrijednosti koeficijenta - za 40 godina rada.  Poslodavac zaposlenom može dodijeliti nagradu za posebno angažovanje i rezultate rada u iznosu do dvije obračunske vrijednosti koeficijenta. | Ovim članom vrši se izmjena na taj način da se zaposlenom povodom neprekidnog rada kod tog poslodavca isplaćuje jubilarna nagrada po tačno utvrđenim godinama i iznosima obračunskih vrijednosti koeficijenata. |
| 27 | **Član 27**  Zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, obezbjeđuje se pomoć u slučaju:  - duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana uže porodice do visine zadataka za ove namjene, do 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;  - pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog u visini do 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;  - smrti člana porodice u visini do 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca.  Postupak ostvarivanja ovog prava zaposlenog, odnosno njegove porodice, sprovodi Upravni odbor sa predsjednikom sindikalne organizacije, a visinu novčane pomoći iz stava 1 ovog člana određuje Upravni odbor nakon uvida u zahtjev i potrebnu dokumentaciju.  Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se roditelji, bračni drug i djeca.  Za ostvarivanje naknade iz stava 1 tačka 1 do 3 ovog člana, zaposleni je dužan da poslodavcu priloži vjerodostojne dokaze. | **Član 27**  Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, obezbjeđuje se pomoć u slučaju:  - duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavke ljekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice - do visine izdataka za ove namjene, a najviše do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;  - smrti zaposlenog - u visini najmanje četiri minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;  - smrti člana uže porodice - u visini najmanje dvije minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;  Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatra se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioci.  Za ostvarivanje prava na naknadu iz stava 1 ovog člana zaposleni je dužan da poslodavcu priloži odgovarajuće dokaze, osim ako je razlog opštepoznat. | Ovim članom vrši se izmjena na taj način da se zaposlenom obezbjeđuje pomoć u utvrđenim situacijama i iznosima. |
| 28,29 | **V NAKNADE POVEĆANIH TROŠKOVA ZAPOSLENIH**  **Član 28**  Poslodavac zaposlenom 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 iz člana 11 ovog ugovora, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja priznaju u cjelosti prema priloženim računima;  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 automobil u službene svrhe;  4. Naknadu troškova prevoza na posao i sa posla u visini cijene prevoza u drumskom ili željezničkom saobraćaju.  Član 29  U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu zaposlenom pripada:  a) cijela dnevnica:  - za svaka 24 časa,  - za ostatak vremena od 12 - 24 časa;  b) polovina dnevnice:  - za vrijeme preko 8 časova, a do 12 časova.  Zaposleni na službenom putovanju u svakom slučaju ostvaruje pravo na naknadu u visini stvarnih troškova.  Za ostvarivanje prava iz stava 2 ovog člana zaposleni je dužan da poslodavcu pruži dokaze. | Članovi 28 i 29 se brišu. | Članovi koji su regulisanje naknade za povećane troškove zaposlenih se brišu. |
| 35 | **Član 35**  Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove.  Poslodavac razmatra mišljenja i predloge sindikalne organizacije prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a naročito u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usled tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.  Poslodavac zajedno sa reprezentativnim sindikatom kod tog poslodavca, odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku. | **Član 35**  Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i da zauzima stavove.  Poslodavac razmatra mišljenja i predloge sindikalne organizacije prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, a naročito u vezi pitanja koja se tiču politike radne snage, kolektivnog otpuštanja zaposlenih usled tehnološko-ekonomskih, restrukturalnih i drugih promjena, profesionalne osposobljenosti i dr.  Poslodavac zajedno sa reprezentativnim sindikatom kod tog poslodavca, odlučuje o socijalnim pitanjima koja se odnose na viši standard zaposlenih i stambenu problematiku.  Poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca zajednički vrše analitičku procjenu radnih mjesta prilikom izrade akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, na osnovu čega određuju koeficijente složenosti za svakom radno mjesto u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima. | Ovom dopunom utvrđeno je da poslodavac i reprezentativni sindikat kod poslodavca zajednički vrše analitičku procjenu radnih mjesta prilikom izrade akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji, na osnovu čega određuju koeficijente složenosti za svakom radno mjesto u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorima. |
| 37 izmjena | **Član 37**  Prilikom isplate mjesečne zarade, odnosno naknade zarade zaposlenom, koji je član sindikalne organizacije, poslodavac na žiro račun posebnog fonda te organizacije uplaćuje iznos definisanje posebnim sporazumom iz člana 11 Opšteg kolektivnog ugovora, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, a koja se namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih. | **Član 37**  Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, a koja se namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih. | Ovim članom reguliše se iznos koji će poslodavac isplaćivati na ralun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore. |

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

Zakon je objavljen u “Službenom listu Crne Gore” br. 93/23 od 23.10.2023.