

Prečišćeni tekst Granska kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala obuhvata sljedeće propise:

1. Granski kolektivni ugovor za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala ("Službeni list Crne Gore", br. 049/12 od 21.09.2012),
2. Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala ("Službeni list Crne Gore", br. 006/16 od 22.01.2016), u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu.

GRANSKI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA GRAĐEVINARSTVO I INDUSTRIJU GRAĐEVINSKOG MATERIJALA

("Službeni list Crne Gore", br. 049/12 od 21.09.2012, 006/16 od 22.01.2016)

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Granskim kolektivnim ugovorom za građevinarstvo i industriju građevinskog materijala (u daljem tekstu: GKU), učesnici u zaključivanju uređuju pitanja minimalne zarade, osnovne zarade po osnovu potrebne stručnosti i složenosti (nivoa obrazovanja i zanimanja), naknade zarade i drugih primanja zaposlenih, obim prava i obaveza na radu i po osnovu rada zaposlenih, kao i međusobne odnose učesnika u zaključivanju istog.

Ovaj GKU se primjenjuje na:

- građevinarstvo, koje obuhvata opšte i specijalizovane građevinske radove na zgradama i ostalim građevinama (novogradnja, popravke, dogradnja, adaptacija, postavljanje montažnih zgrada i objekata, autoputevi, putevi, ulice mostovi, tuneli, željezničke pruge, industrijski objekti, iznajmljivanje građevinske opreme, građevinski projekti, ispitivanje terena bušenjem i saniranjem, instalacioni radovi u građevinarstvu, završni građevinski radovi, specifični građevinski radovi i dr.);
- industriju građevinskog materijala koja obuhvata proizvodnju proizvoda od gipsa namjenjenu za građevinarstvo, proizvoda betona, maltera, cementa i sličnih proizvoda, sječenje, oblikovanje i obrada kamena;
- arhitektonske i inženjerske djelatnosti koje obuhvataju naročito arhitektonske i inženjerske usluge, projektovanje, izrada planova, nadzor izgradnje, tehnička ispitivanja i analize i sl.

Član 2

Odredbe ovog kolektivnog ugovora primjenjuju se neposredno na zaposlene i poslodavce u Crnoj Gori koji obavljaju djelatnost građevinarstva i industrije građevinskog materijala u smislu ovog GKU.

Član 3

Pojedine odredbe ovog kolektivnog ugovora mogu se razraditi kolektivnim ugovorom kod poslodavca, opštim aktom poslodavca i ugovorom o radu.

II PRAVA ZAPOSLENIH

1. Godišnji odmor

Član 4

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

- a) za doprinos u radu iznad prosjeka utvrđenog normom, odnosno programom rada 2 radna dana;
- b) prema uslovima rada:
 - za rad na terenu, za svaka 3 mjeseca 1 radni dana;
 - za rad na postrojenjima, građevinskim mašinama, vozilima sa preko 7 t nosivosti 2 radna dana;
 - ostali (van administracije) 1 radni dan

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu mogu se utvrditi i drugi kriterijumi za utvrđivanje dužine godišnjih odmora zaposlenih.

2. Odsustvovanje sa rada

Član 5

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u slučaju rođenja djeteta - pet radnih dana.

Član 6

Pored slučajeva utvrđenih Opštim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo i u slučajevima:

- izgradnje porodične stambene zgrade do 30 kalendarskih dana;
- polaganje ispita, van programa obuke i doškolovanja od strane poslodavca do 7 radnih dana u kalendarskoj godini;

Član 7

Na plaćeno, odnosno neplaćeno odsustvo shodno se primjenjuju odgovarajuće odredbe Opšteg kolektivnog ugovora

III ZARADE I NAKNADE ZARADA

Član 8

Zarada zaposlenog sastoji se od: zarade za obavljene rad i vremena provedenog na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata u radu i naknade zarade.

Član 9

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak ne može biti niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti grupe poslova iz člana 11 ovog GKU.

Član 10

Za obračunsku vrijednost koeficijenta i startni dio zarade primjenjuju se odredbe Opšteg kolektivnog ugovora.

Član 11

Ovim GKU utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih učenja i to:

Nivoi	Koef.
Prvi nivo a) podnivo 1 - 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.	1,30
b) podnivo dva (12): kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-	1,55
Drugi nivo - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	1,90
Treći nivo - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	2,25
Četvrti nivo a) Podnivo 1 - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	2,40

b) podnivo dva (IV2): - kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a). - diploma petog stepena stručne spreme, majstorski ispit i specijalizacija u okviru stručnog obrazovanja sa IV2 podnivoom kvalifikacija;	2,55
Peti nivo - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	2,90
Šesti nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a. - diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu sa VI nivoom kvalifikacija u pogledu stečenih znanja, vještina i kompetencija za obavljanje poslova; - stepen visokog obrazovanja Bečelor (1.80 CSPK) sa VI nivoom kvalifikacija;	3,10
Sedmi nivo a) podnivo jedan - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a. - stepen visokog obrazovanja Bečelor (240 CSPK) sa VII1 podnivoom kvalifikacija; - diploma sedmog stepena stručne spreme sa VII 1 podnivoom kvalifikacija; - stepen visokog obrazovanja Specijalista (240 CSPK) sa VII1 podnivoom kvalifikacija;	3,60
b) podnivo dva - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a. - diploma magistra nauka sa VII2 podnivoom kvalifikacija.	4,10
Osmi nivo - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimumom jednim kreditom CSPK-a.	4,70

Član 12

Koeficijenti za utvrđivanje osnovne zarade sadrže elemente koji utiču na osnovnu zaradu, a naročito: potrebnu stručnu spremu, složenost poslova, uslove rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Član 13

Poslodavac opštim aktom razrađuje kriterijume za utvrđivanje radnog učinka zaposlenih.

Poslodavac vrši normiranje svih poslova čija priroda to omogućava.

Za poslove radnog mjesta za koje nije moguće izvršiti normiranje, utvrđuju se planovi, odnosno programi rada.

Zaposleni mora biti unaprijed upoznat sa normativima-standardima rada, odnosno planovima i programima rada, kriterijumima za utvrđivanje radnog učinka i stimulativnog dijela zarade koja mu po tom osnovu pripada.

Član 14

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

Član 15

Zarada zaposlenog, bez startnog dijela zarade, uvećava se po času:

- 40% za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za prekovremeni rad.
- 10 % za svaki čas pripravnosti kod kuće, ukoliko se u vremenu pripravnosti blagovremeno odazvao na poziv.

Član 16

Zarada zaposlenog, bez startnog dijela zarade, uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

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

Član 17

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, poslodavac obezbjeđuje zaposlenom iz svojih sredstava naknadu.

Naknada iz st.1 ovog člana za prvih 60 dana privremene spriječenosti za rad iznosi 75% osnovice za naknadu.

Član 18

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u slučaju prekida rada koji je nastao bez njegove krivice u visini od 70% njegove prosječne zarade ostvarene u zadnja tri mjeseca prije prekida rada.

IV DRUGA PRIMANJA**Član 19**

Poslodavac može odlučiti da zaposlenim isplati naknadu po osnovu zimnice u visini dvije obračunske vrijednosti koeficijenta, u slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno u slučajevima utvrđenim posebnom odlukom poslodavca.

Član 20

Poslodavac isplaćuje zaposlenima otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 4 minimalne neto zarade u Crnoj Gori.

Član 21

Povodom radnog jubileja zaposlenog, kao i za posebno angažovanje i rezultate rada zaposlenog, poslodavac može zaposlenom dodjeliti nagradu.

Radnim jubilejom, pod uslovima iz stava 1 ovog člana, smatra se rad zaposlenog kod istog poslodavca u trajanju od 10, 20 i 30 godina.

Odluku o vrsti i visini nagrade zaposlenim za posebno angažovanje i rezultate rada donosi poslodavac u saradnji sa sindikatom, vodeći računa da je iznos nagrade primjeren mogućnostima poslodavca i ekvivalentan provedenom vremenu zaposlenog na radu kod istog poslodavca.

Član 22

Zaposlenom, odnosno članovima njegove uže porodice obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

- duže ili teže bolesti i/ili zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- nabavke lijekova, koji nijesu na pozitivnoj listi, osim lijekova po osnovu estetske medicine

Pomoć iz stava 1 ovog člana, u ravnomjernim iznosima obezbjeđuju poslodavac i Sindikat, u iznosu ne manje od 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta, a najviše do 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Prije donošenja odluke, poslodavac i sindikat, odnosno predstavnik zaposlenih, će se na pogodan način konsultovati o obezbjeđenju pomoći.

Izuzetno, ako kod poslodavca nije organizovan sindikat, poslodavac, uz konsultovanje predstavnika zaposlenih, obezbjeđuje pomoć u visini od 50% pomoći za slučajeve utvrđenim ovim članom, iz svojih sredstava.

Član 23

U slučaju smrti zaposlenog, poslodavac obezbjeđuje naknadu pogrebnih troškova koji obuhvataju pogrebnu opremu i prevoz pokojnika do mjesta sahrane, prema računu organizacije registrovane za pružane pogrebnih usluga.

Pored naknade troškova iz stava 1 ovog člana, u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, poslodavac obezbjeđuje i novčanu pomoć u iznosu do 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta

Članom uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug i djeca zaposlenog (rođena, usvojena, pastorčad), odnosno roditelj ako je zaposleni imao zakonsku obavezu njegovog izdržavanja.

Za svaki konkretni slučaj poslodavac u konsultaciji sa sindikatom, donosi pojedinačni akt.

Član 24

Poslodavac zaposlenim naknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršavanja poslova, ako to na drugi način nije obezbjedio u slučajevima:

- službenog putovanja u zemlji (dnevnica)
- službenog putovanja u inostranstvu (dnevnica)
- korišćenje privatnog automobila u službene svrhe (25 % cijene litre benzina po pređenom kilometru) u visini utvrđenoj Opštim kolektivnim ugovorom

Član 25

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putu, zaposlenom se isplaćuje:

a) cijela dnevnicica:

- za svaka 24 časa,
- za ostatak vremena, preko 12 a do 24 časa,

b) polovina dnevnice:

- za vrijeme preko 8 časova a do 12 časova.

Član 26

Poslodavac, saglasno postignutom sporazumu sa sindikatom, odnosno predstavnikom zaposlenih obezbjeđuje zaposlenim naknadu troškova prevoza na rad i sa rada u visini cijene mjesečne pretplatne karte prema mjesnim prilikama javnog saobraćaja, ukoliko nije obezbjedio organizovan prevoz.

Član 27

Za vrijeme rada izvan sjedišta poslodavca, odnosno izvan sjedišta organizacionog dijela poslodavca, zaposleni ima pravo na terenski dodatak.

Ako je zaposlenom na terenu obezbijeđen besplatan smještaj i ishrana, ima pravo na terenski dodatak u visini 2% dnevno od obračunske vrijednosti koeficijenta.

Ukoliko je zaposlenom na terenu obezbijeđen samo smještaj, ili samo ishrana, pripada mu terenski dodatak u visini 15% dnevno od obračunske vrijednosti koeficijenta

U slučaju da na terenu nije organizovan smještaj i ishrana, zaposlenom pripada dnevni iznos terenskog dodatka u visini 20% dnevno od obračunske vrijednosti koeficijenta

Za odlazak na teren i povratak sa terena zaposleni ima pravo na naknadu putnih troškova u visini troškova javnog prevoza, ukoliko poslodavac nije organizovao prevoz u sopstvenoj režiji.

Član 28

Dnevnice i terenski dodatak međusobno se isključuju

V ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 29

Na postupak za utvrđivanje povreda radnih obaveza primjenjuju se odredbe Opšteg kolektivnog ugovora.

Povrede radnih obaveza

Član 30

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) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 30a

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 ovlaštenja;
- 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) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti na radu;
- 9) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

VI USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 31

Svaki poslodavac obezbjeđuje sindikatu ili ovlaštenom predstavniku zaposlenih najmanje sljedeće uslove za rad:

- prostor za rad i održavanje sastanaka,
- tehničke i administrativne usluge,
- korišćenje telefona, faksa i sl., u funkciji neposredne sindikalne aktivnosti.

Poslodavac može na zahtjev sindikata, obezbijediti profesionalno obavljanje sindikalnih aktivnosti predsjedniku takvog sindikata, s tim što njegova zarada, naknada i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Međusobna prava i obaveze iz stava 2 ovog člana uređuju se Ugovorom, odnosno Sporazumom.

Član 31a

Poslodavac će na račun posebnog fonda Granskog sindikata građevinarstva i industrije građevinskog materijala, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani troškovi u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Način upravljanja fondom i korišćenje sredstava iz stava 1 ovog člana urediće Sindikat posebnim aktom.

VII PRAĆENJE I PRIMJENA GKU

Član 32

Učesnici u zaključivanju ovog GKU obrazuju Odbor za praćenje i tumačenje (u daljem tekstu: Odbor) na paritetnoj osnovi od po dva člana, sa mandatom od dvije godine.

Odbor daje stručna mišljenja i tumačenja u vezi GKU, većinom glasova članova Odbora, s tim, što u slučaju podjednakih glasova, glas predsjednika Odbora je odlučujući.

Odbor donosi poslovnik o svom radu.

Mišljenja, odnosno tumačenja Odbora obavezna su za potpisnike ovog GKU.

VIII ZAVRŠNE ODREDBE

Član 33

Ovaj GKU se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 34

Ovaj GKU može prestati sporazumom njihovih predstavnika ili otkazom.

U slučaju otkaza, isti mora biti dat u pisanoj formi drugom učesniku u zaključivanju, sa navođenjem otkaznih razloga i roka koji ne može biti kraći od tri mjeseca računajući od dana davanja otkaza.

Član 35

Potpisnici ovog GKU zajednički ili pojedinačno, mogu, od trenutka davanja otkaza, pokrenuti postupak kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova.

Član 36

U slučaju prestanka ovog GKU otkazom isti se primjenjuje još najmanje 6 mjeseci od dana utvrđenog otkaza. Istekom roka iz st.1 ovog člana ovaj GKU prestaje da važi.

Član 37

Izmjene i dopune ovog GKU, ukoliko obaveza istih ne proističe iz Zakona, vrše se na pisanu inicijativu bilo kog učesnika u zaključivanju.

Iste se podnose drugom učesniku u zaključivanju sa rokom od najmanje 60 dana do kada se ponuđena strana mora, u pisanoj formi, izjasniti o primljenoj ponudi.

Za slučaj prihvatanja inicijative Izmjene i dopune ovog GKU sprovode se na način utvrđen za njegovo zaključivanje.

U slučaju ćutanja, odnosno izostanka pisanog odgovora po ponudi smatra se da ista nije prihvaćena.

Izmjene i dopune GKU objavljuju se na način na koji je objavljen i osnovni tekst ovog GKU.

Član 38

Ovaj GKU smatra se zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu potpišu ovlašćeni predstavnici učesnika u njegovom zaključivanju.

Član 39

Ovlašćuje se Sindikat građevinarstva i industrije građevinskog materijala da sprovode potrebne radnje u cilju objavljivanja ovog GKU u "Službenom listu CG".

Član 40

Ovaj GKU stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja u "Službenom listu CG".