



Željeznička infrastruktura Crne Gore AD
Broj: 13556
Podgorica, 12.10 2020 god.

Željeznička infrastruktura Crne Gore AD

Broj: 14294
Podgorica, 24.10 2020 god.

Objavljeno na
oglasnoj tabli
M

Željeznička infrastruktura Crne Gore AD

Broj: 14294
Podgorica, 02.11 2020 god.

SKINUTO SA
OGLASNE
TABLE M

KOLEKTIVNI UGOVOR

Podgorica, oktobar 2020. godine



KOLEKTIVNI UGOVOR

Sadržaj

I OSNOVNE ODREDBE.....	5
PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA.....	6
Prava zaposlenih.....	6
Obaveze zaposlenih	7
Obaveze poslodavca	7
II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA	8
Uslovi za zasnivanje radnog odnosa	8
Probni rad.....	9
Trajanje ugovora o radu	10
Prijavljivanje na socijalno osiguranje	10
Prava zaposlenih kod promjene poslodavca	11
Prijavljivanje i javno oglašavanje slobodnih radnih mjesta	11
Interno obavještanje	12
Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usvršavanje	12
Radni odnos u svojstvu pripravnika	12
Izmjene ugovorenih uslova rada	13
Aneks ugovora o radu	13
Raspoređivanje u hitnim slučajevima	14
Raspoređivanje u drugo mjesto rada	14
Preuzimanje zaposlenih	15
III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH.....	15
Radno vrijeme	15
Pojam radnog vremena.....	15
Puno radno vrijeme	15
Prekovremeni rad	16
Raspored radnog vremena.....	17
Preraspodjela radnog vremena	18
Noćni rad i rad u smjenama	18
IV ODMORI I ODSUSTVA	19
Odmor u toku dnevnog rada (pauza)	19
Dnevni odmor.....	20
Sedmični odmor.....	20
Godišnji odmor	20
Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa.....	21
Plaćeno odsustvo.....	23
Neplaćeno odsustvo	24



Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa	24
V ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA	25
Zarada.....	25
Obustava zarade i naknade zarade	25
Struktura zarade	26
Osnovna zarada	26
Posebni dio zarade.....	26
Dodaci na osnovnu zaradu	27
Dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima	27
Minuli rad	28
Varijabilni dio zarade	28
Koeficijenti složenosti poslova	29
Minimalna zarada	44
Zarada pripravnika.....	44
Naknada zarade	45
Druga primanja	46
Jubilarna nagrada	46
Ograničenja	46
Naknada troškova za službena putovanja	47
Solidarnost.....	47
Pomoć zaposlenom.....	47
VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH	48
Odgovornost za povrede radnih obaveza	48
Povrede radnih obaveza	48
Lakše povrede radnih obaveza:.....	48
Teže povrede radnih obaveza	51
Mjere za povrede radnih obaveza	53
VII PRESTANAK RADNOG ODNOSA.....	53
Načini prestanka radnog odnosa.....	53
Prestanak radnog odnosa po sili zakona	53
Sporazumni prestanak radnog odnosa	54
Otkaz od strane zaposlenog	54
Otkaz od strane poslodavca	55
Obavještenje o kolektivnom otpuštanju	55
Postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom.....	56
Otpremnina	56
Individualni otkaz	57
Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.....	58
Postupak utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.....	59
Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba	59
VIII ZAŠTITA ZAPOSLENIH.....	61



Opšta zaštita	61
Zaštita zaposlenih koji prijave korupciju	61
Zaštita žena, omladine i lica sa invaliditetom	61
IX ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH	62
Zaštita kod Poslodavca	62
Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje	62
Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa	62
X SINDIKAT ZAPOSLENIH	63
Uslovi za rad sindikata	63
Informisanje sindikata od strane poslodavca	64
Razmatranje mišljenja sindikata	64
Sloboda ostvarivanja sindikalnih prava	64
XI OSTALE ODREDBE	65
Stambena pitanja	65
Pravo zaposlenih na štrajk	65
Informisanje zaposlenih	66
Prevenција radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih	66
XII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE	66

Na osnovu člana 181,182,183,184, 185 i 187 Zakona o radu ("Sl. list CG", br. 074/19), člana 24 stav 1 i 5 Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru ("Sl.list CG" br.16/16, 83/16, 21/17, 42/17,12/18, 39/18, 42/18 i 34/19), Opšteg kolektivnog ugovora („Sl.list CG“, broj 14/14, 39/16, 40/18, 37/19 i 74/19) i člana 34 Statuta Željezničke infrastrukture Crne Gore AD – Podgorica (prečišćeni tekst iz oktobra 2018. godine), uz saglasnost Vlade Crne Gore datu Zaključkom broj 07-4547 od 8. oktobra 2020. godine, po prethodno pribavljenom mišljenju Ministarstva finansija, Sindikat Željezničke infrastrukture Crne Gore, Novi sindikat Željezničke infrastrukture Crne Gore i Izvršni direktor Željezničke infrastrukture Crne Gore AD-Podgorica, po ovlaštenju Odbora direktora broj 13525 od 12.10.2020. godine, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih (u daljem tekstu: zaposleni) i Željezničke infrastrukture Crne Gore AD-Podgorica (u daljem tekstu: poslodavac), međusobni odnosi potpisnika Kolektivnog ugovora, postupak zaključivanja Kolektivnog ugovora i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca, kao izraz slobodne volje ugovornih strana, saglasno Zakonu o radu, Zakonu o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i drugim zakonima, Opštem kolektivnom ugovoru i drugim aktima poslodavca.

Član 2

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora se primjenjuju neposredno i odnose se na sve zaposlene kod poslodavca, osim za organe poslodavca (izvršni direktor i sekretar) u dijelu u kojem su njihova prava i obaveze utvrđene posebnim ugovorom i zakonom.

Ugovorom o radu ne mogu se utvrditi manja prava i nepovoljniji uslovi rada, od prava i uslova utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 3

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Kolektivnim ugovorom, primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona, drugih propisa i opštih akata poslodavca.

Član 4

Ovim Kolektivnim ugovorom zabranjuje se neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje i zaposlenih kako je uređeno zakonom.

Zabranjuje se: uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom, diskriminacija u odnosu na profesionalne sisteme socijalnog osiguranja, diskriminacija u odnosu na stručno osposobljavanje i usavršavanje, diskriminacija u odnosu na članstvo u organizacijama zaposlenih i poslodavca, saglasno odredbama zakona.

Zabranjuje se svaki oblik zlostavljanja na radnom mjestu (mobing), u skladu sa odredbama zakona.

U slučaju diskriminacije, odnosno zlostavljanja na radnom mjestu, zaposleni može pokrenuti postupak zaštite od mobinga kod poslodavca putem posrednika shodno odredbama Zakona o zabrani zlostavljanja na radu.

Zaposleni koji nije zadovoljan ishodom postupka zaštite od mobinga kod poslodavca može pokrenuti postupak za zaštitu od mobinga kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova – Centrom za posredovanje, prije pokretanja postupka kod nadležnog suda u skladu sa zakonom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno zaključka kao i u slučaju kada ne postoji saglasnost o sporazumnom određivanju posrednika.

Član 5

Pojedini izrazi u ovom Kolektivnom ugovoru imaju sljedeće značenje:

- **zaposleni**, u smislu ovog Kolektivnog ugovora je fizičko lice koje ima zasnovan radi odnos kod poslodavca i ima prava i obaveze iz radnog odnosa na osnovu Zakona o radu, Zakona o zaradama zaposlenih u javnom sektoru, drugih zakona i ugovora o radu;
- **poslodavac**, u smislu ovog Kolektivnog ugovora je pravno lice - Željeznička infrastruktura Crne Gore AD - Podgorica, koje obavlja privrednu djelatnost - registrovan kod CRPS Podgorica, kod kojeg zaposleni ima zasnovan radni odnos, odnosno kod kojeg je neko fizičko lice radno angažovano po nekom od osnova predviđenih Zakonom o radu;
- **reprezentativni sindikat**, u smislu ovog Kolektivnog ugovora, je sindikalna organizacija kod koje je utvrđena reprezentativnost kod poslodavca i koja je kao takva registrovana kod nadležnog ministarstva;
- **predstavnik (predsjednik) sindikalne organizacije** zaposlenih kod poslodavca, smatra se, shodno aktima te sindikalne organizacije izabrani, odnosno imenovani član te organizacije koji istu predstavlja i istupa u ime i za račun te organizacije ili lice ovlašćeno od strane predsjednika sindikata;
- **radno mjesto** je skup poslova i zadataka predviđenih aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji;
- **radno iskustvo**, podrazumijeva vrijeme provedeno u radnom odnosu i stručnom osposobljavanju u skladu sa zakonom, u kvalifikaciji nivoa obrazovanja, odnosno u stručnoj kvalifikaciji;
- **akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji** radnih mjesta je akt kojim se kod poslodavca utvrđuje unutrašnja organizacija, radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, broj izvršilaca, posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa (kompetencije, znanje, vještine i radno iskustvo, kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija u rasponu od najviše dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije);
- **specijalni propisi - „Lex specialis”**, su zakoni, podzakonski akti i pravilnici koji regulišu oblast željezničkog saobraćaja.

PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA

Prava zaposlenih

Član 6

Zaposleni ima pravo na ograničeno radno vrijeme, odmora, odsustva, mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa, zaštitu i zdravlje na radu, stručno osposobljavanje i odgovarajuću zaradu, naknadu zarade i druga primanja u skladu zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni ima pravo na sindikalno organizovanje, kolektivno pregovaranje i učešće u rješavanju radnih sporova, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i porođaja u skladu sa zakonom.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu daje predloge, primjedbe i obavještenja o pitanjima iz zaštite i zdravlja na radu.

Zaposleni za vrijeme korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa zakonom.

Obaveze zaposlenih

Član 7

Zaposleni je dužan da:

- savjesno i odgovorno obavlja poslove radnog mjesta;
- poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- obavijesti poslodavca o situacijama koje po mišljenju zaposlenog mogu da predstavljaju opasnost po život i zdravlje i sa kojima zaposleni ne može da se suoči na odgovarajući način, ili o svakoj situaciji za koju zaposleni ima objektivnih razloga da smatra da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost za njegov život ili zdravlje;
- u roku od tri dana od dana promjene adrese stanovanja o tome obavijesti poslodavca;
- poštuje propise o zaštiti bezbjednosti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica, u skladu sa posebnim zakonom;
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca i ugovorom o radu.

Obaveze poslodavca

Član 8

Poslodavac je dužan da:

- ima akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
- zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta utvrđenih ugovorom o radu i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta;
- u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti odnosno prijavu rada izdatu od nadležnog organa i primjerak ugovora o radu zaposlenog, odnosno drugog ugovora o radnom angažovanju, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje;
- zaposlenom za obavljene rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;

- zaposlenom obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uslove rada i organizuje rad, radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu sprečavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu;
- zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima, obavezama i odgovornostima koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;
- vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih u skladu sa posebnim zakonom;
- vodi evidenciju o zaposlenima koji su angažovani preko agencije za privremeno ustupanje zaposlenih;
- u slučajevima utvrđenim zakonom i Kolektivnim ugovorom traži mišljenje sindikata, odnosno predstavnika zaposlenih;
- poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka;
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 9

Ugovor o radu može da zaključi lice koje ispunjava opšte i posebne uslove predviđene Zakonom o radu i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji.

Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni zasniva radni odnos danom zaključenja ugovora o radu i stupanjem na rad.

Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad u pisanom obliku.

Ugovor o radu je ugovor sačinjen shodno zakonu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kada ga potpišu zaposleni i poslodavac, ili lice koje on ovlasti.

Ugovor o radu ne može se zaključiti sa licem ukoliko postoje smetnje za zasnivanje radnog odnosa, koje su propisane zakonom.

Član 10

Ugovor o radu može zaključiti lice koje ispunjava opšte uslove predviđene zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Aktom o sistematizaciji iz stava 1 ovog člana utvrđuju se radna mjesta, opis poslova radnog mjesta, vrsta i nivo stručne kvalifikacije, potrebna znanja i sposobnosti, radno iskustvo i drugi posebni uslovi za rad na tom radnom mjestu.

Član 11

Ugovor o radu, pored zakonom utvrđenih uslova, sadrži i odredbe o:

- rasporedu radnog vremena (redovno radno vrijeme, rad u turnusu- smjenama, dežurstvu i sl.);
- radu na radnom mjestu od posebnog značaja, odnosno sa posebnim ovlašćenjima i odgovornostima, ukoliko je kao takvo utvrđeno aktom o sistematizaciji;
- trajanju pripravničkog staža, u slučaju kada se radni odnos zasniva sa pripravnikom;
- odredbu da je zaposleni, po nalogu pretpostavljenog, dužan da obavlja i druge poslove u stepenu nivoa kvalifikacije, a u cilju bolje organizacije i efikasnosti izvršavanja radnih zadataka i
- druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Probni rad

Član 12

Ugovorom o radu može da se predvidi probni rad za obavljanje poslova radnog mjesta.

Ukoliko je aktom o sistematizaciji poslodavca probni rad utvrđen kao uslov za uspješno obavljanje poslova na određenom radnom mjestu, isti ne može biti duži od šest mjeseci.

Dužina trajanja probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu, saglasno Kolektivnom ugovoru.

Član 13

Probni rad prati komisija imenovana od strane poslodavca, koja je sastavljena od tri člana koji moraju imati najmanje istu stručnu i školsku spremu određene vrste zanimanja kao i zaposleni čiji se probni rad prati.

Praćenje probnog rada mora biti primjereno prirodi posla radnog mjesta za koje je utvrđen probni rad.

Komisija iz stava 1 ovog člana podnosi izvještaj o probnom radu poslodavcu najkasnije tri dana prije isteka probnog rada, sa ocjenom o probnom radu („zadovoljno”/ „nije zadovoljno”).

Član 14

Zaposlenom koji za vrijeme probnog rada ne zadovolji na poslovima radnog mjesta, prestaje radni odnos danom isteka probnog rada, o čemu se donosi posebno rješenje od strane poslodavca.

Trajanje ugovora o radu

Član 15

Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanoj formi, između poslodavca i zaposlenog.

Ugovor o radu zaključuje se po pravilu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu kome nije utvrđeno vrijeme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se zaključiti na određeno vrijeme, čiji je prestanak unaprijed određen rokom, izvršavanjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, čije se trajanje odnosno nastupanje nije moglo unaprijed predvidjeti.

Poslodavac sa istim zaposlenim ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 3 ovog člana, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 36 mjeseca.

Prekid kraći od 70 dana ne smatra se prekidom u smislu stava 4 ovog člana.

Izuzetno od stava 5 ovog člana, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 36 mjeseca, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Ako je ugovor o radu na određeno vrijeme zaključen suprotno odredbama ovog člana ili ako zaposleni nastavi da radi kod poslodavca nakon isteka roka na koji je zaključio ugovor o radu, smatra se da je ugovor o radu zaključen na neodređeno vrijeme ako zaposleni pristane na takvo zaposlenje.

Prijavljivanje na socijalno osiguranje

Član 16

Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, sa danom stupanja na rad i da prijavu preda nadležnom organu u roku od 8 dana od dana stupanja na rad.

Kopiju ovjerene prijave iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom uruči najkasnije u roku od 5 dana od dana njenog izdavanja.

Poslodavac je dužan da odjavi zaposlenog sa socijalnog osiguranja u skladu sa posebnim propisom.

Član 17

Ugovor o radu zaključuje se sa licem koje ispunjava uslove u pogledu nivoa kvalifikacija, radnog iskustva, posebnih znanja i drugih posebnih uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji i drugim posebnim propisom.

Prava zaposlenih kod promjene poslodavca

Član 18

Ako zbog statusne promjene ili pravnog posla dođe do promjene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sljedbenik preuzima od poslodavca prethodnika zaposlene i dužan je da poštuje sva prava i obaveze zaposlenih iz radnog odnosa koja važe na dan preuzimanja, kao i da omogući sindikalno djelovanje u skladu sa zakonom.

Poslodavac prethodnik dužan je da o preuzimanju iz stava 1 ovog člana pisano obavijesti zaposlenog najkasnije petnaest dana prije preuzimanja.

Poslodavac sljedbenik je dužan da sa zaposlenim iz stava 1 ovog člana zaključi ugovor o radu u roku od pet dana od dana preuzimanja.

Ugovor o radu iz stava 3 ovog člana ne može da sadrži manji obim prava zaposlenog od prava utvrđenih ugovorom o radu kod poslodavca prethodnika, dok traju obaveze iz preuzetog kolektivnog ugovora.

Zaposlenom koji odbije da zaključi ugovor o radu ili se ne izjasni o prihvatanju zaključivanja ugovora o radu u roku iz stava 3 ovog člana sa poslodavcem sljedbenikom poslodavac prethodnik otkazuje ugovor o radu.

Član 19

Poslodavac sljedbenik dužan je da primjenjuje kolektivni ugovor poslodavca prethodnika najmanje godinu dana od dana promjene poslodavca, osim ako prije isteka toga roka:

- istekne vrijeme na koje je zaključen kolektivni ugovor kod poslodavca prethodnika,
- kod poslodavca sljedbenika bude zaključen novi kolektivni ugovor.

Poslodavac prethodnik i poslodavac sljedbenik dužni su, da prije promjene poslodavca, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom preduzmu mjere u cilju ublažavanja socijalno ekonomskih posljedica na položaj zaposlenih.

Prijavljivanje i javno oglašavanje slobodnih radnih mjesta

Član 20

Poslodavac je dužan da slobodno radno mjesto prijavi zavodu za zapošljavanje, na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.

Prijavu za popunu slobodnog radnog mjesta i uslove za vršenje poslova radnog mjesta poslodavac dostavlja Zavodu za zapošljavanje Crne Gore ili drugom pravnom licu koje je registrovano za obavljanje poslova posredovanja u zapošljavanju, na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom i u skladu sa normativnim aktima poslodavca, te da nakon isteka roka za podnošenje prijave na oglas u cijelosti postupa u skladu sa zakonom.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, prijavljivanje slobodnih radnih mjesta se ne vrši u sljedećim slučajevima:

- kada postoji potreba da se istekom prethodnog ugovora o radu sa istim zaposlenim zaključi novi ugovor o radu;
- kada postoji potreba da se zaposleni rasporedi na drugo radno mjesto kod istog poslodavca;
- preuzimanja zaposlenog na osnovu sporazuma poslodavaca, uz njegovu saglasnost i
- preuzimanje zaposlenih u slučaju promjene poslodavca.

Interno obavještanje

Član 21

Poslodavac koji je zaposlio lice na određeno vrijeme, a ima slobodno radno mjesto na neodređeno vrijeme, blagovremeno obavještava o tome zaposlene na oglasnom mjestu u sjedištu poslodavca, odnosno njegovoj organizacionoj jedinici, ako se za to ukaže mogućnost.

Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usvršavanje

Član 22

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahtijeva potreba procesa rada, uvođenje novog načina organizacije rada, a posebno kada dođe do usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada.

Zaposleni je dužan da se, u skladu sa svojim sposobnostima i potrebama procesa rada, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Radni odnos u svojstvu pripravnika

Član 23

Pripravnik je lice koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, radi osposobljavanja za samostalno obavljanje poslova i radnih zadataka u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 24

Sa pripravnikom poslodavac zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.

Član 25

Pripravnički staž traje:

- devet mjeseci za VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja i
- šest mjeseci za ostale nivoe kvalifikacije.

Pripravnički staž se produžava u slučaju odsustva sa rada zbog: privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenoj zaštiti i zdravstvenom osiguranju i porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

Član 26

Za pripravnika koji se osposobljava za samostalan rad na radno mjesto neposredno vezano za bezbjednost željezničkog saobraćaja, dužina trajanja i način sprovođenja pripravničkog staža vršiće se u skladu sa željezničkim propisima.

Član 27

Za vrijeme trajanja pripravničkog staža, pripravnik ima sva prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom, opštim aktima poslodavca i ugovorom o radu.

Član 28

Pripravnik se osposobljava za samostalan rad pod nadzorom mentora kojeg rješenjem imenuje poslodavac.

Mentor mora imati najmanje isti nivo kvalifikacije obrazovanja i zvanja kao i pripravnik koji se osposobljava, sa najmanje pet godina radnog iskustva.

Član 29

Pripravnik koji se osposobljava za rad na radno mjesto neposredno vezano za bezbjednost željezničkog saobraćaja, nakon obavljenog pripravničkog staža, shodno željezničkim propisima, polaže stručni ispit na način i po postupku koji je utvrđen zakonom i podzakonskim aktima koji regulišu oblast željezničkog saobraćaja.

Član 30

O položenom stručnom ispitu za zanimanja za koja je predviđen stručni ispit prema Pravilniku o stručnoj spremi radnika koji neposredno učestvuju u vršenju željezničkog saobraćaja, sačinjava se zapisnik koji potpisuju svi članovi i sekretar komisije.

Uvjerjenje o položenom stručnom ispitu potpisuje predsjednik komisije na osnovu zapisnika.

Izmjene ugovorenih uslova rada

Aneks ugovora o radu

Član 31

Poslodavac i zaposleni mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (aneks ugovora) u svemu saglasno odredbama zakona.

Aneks ugovora o radu ne može sadržati manja prava i nepovoljnije uslove rada od prava i uslova utvrđenih zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Član 32

Ponuda se dostavlja u pisanom obliku, u skladu sa zakonom, uz obavezu dostavljanja aneksa ugovora, na koju je ponuđena strana dužna da se izjasni u roku od osam radnih dana od dana dostavljanja ponude.

Smatra se da je ponuđena strana odbila ponudu ako se ne izjasni u roku koji je utvrđen prethodnim stavom.

Ako ponuđena strana prihvati ponudu zaključuje se aneks ugovora, koji postaje sastavni dio ugovora o radu.

Raspoređivanje u hitnim slučajevima

Član 33

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može da bude privremeno raspoređen na druge odgovarajuće poslove na osnovu pisanog naloga poslodavca, bez ponude aneksa ugovora, najduže 30 dana u periodu od 12 mjeseci.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, zaposleni zadržava zaradu utvrđenu za radno mjesto sa kojeg se raspoređuje ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Raspoređivanje u drugo mjesto rada

Član 34

Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada pod uslovom da je:

- djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela;
- udaljenost od mjesta u kojem zaposleni radi, odnosno njegovog mjesta prebivališta, odnosno boravišta do mjesta u koje se premješta na rad, manja od 60 km;
- organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i
- obezbijeđena naknada troškova prevoza u visini cijene prevozne karte od strane poslodavca.

Zaposleni može da bude raspoređen u drugo mjesto rada i u drugim slučajevima samo uz njegovu pisanu saglasnost.

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće, zaposlena žena koja ima dijete do pet godina života i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj, usvojitelj ili hranitelj, odnosno staratelj koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju i zaposleno lice sa invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njihove pisane saglasnosti.

Preuzimanje zaposlenih

Član 35

Zaposleni može, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, biti preuzet na rad kod drugog poslodavca.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana zaključuje ugovor o radu sa drugim poslodavcem prije stupanja na rad kod tog poslodavca.

III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

Radno vrijeme

Pojam radnog vremena

Član 36

Radno vrijeme je vremenski period u kojem zaposleni obavlja poslove i zadatke radnog mjesta za koje je zasnovao radni odnos, kao i vrijeme u kojem se zaposleni nalazi na raspolaganju poslodavcu, bilo da se nalazi na svom radnom mjestu ili drugom mjestu koje odredi poslodavac (dežurstvo).

Radnim vremenom ne smatra se vrijeme u kojem je zaposleni pripravan da se odazove pozivu poslodavca za obavljanje poslova ako se ukaže takva potreba, pri čemu se ne nalazi na mjestu na kojem se njegovi poslovi obavljaju, niti na drugom mjestu koje je odredio poslodavac (pripravnost).

Vrijeme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom u smislu stava 1 ovog člana, uključujući i vrijeme koje mu je potrebno za put od mjesta stanovanja do mjesta rada.

Puno radno vrijeme

Član 37

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici, ukoliko odlukom-rješenjem izvršnog direktora nije drugačije određeno.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, ukupno radno vrijeme osoblja čiji su poslovi vezani za bezbjednost saobraćaja može određeni period trajati duže od 40 časova u sedmici, s tim da radno vrijeme u prosjeku u toku godine ne bude duže od 40 časova sedmično.

Član 38

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici, ukoliko nije izvršena preraspodjela radnog vremena, saglasno potrebama procesa rada.

Puno radno vrijeme može biti utvrđeno kao:

- jednokratno;
- dvokratno i

- u smjeni (turnusu).

Godišnji i mjesečni raspored radnog vremena na dane u mjesecu, početak i završetak radnog vremena, kao i trajanje i vrijeme odmora, uređuje poslodavac posebnim aktom u skladu sa zakonom i potrebama procesa rada.

Član 39

U mjesečni fond sati zaposlenog, koji ne može biti duži od zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom predviđenog radnog vremena, računa se i vrijeme provedeno:

- radi obaveznog poučavanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju do četiri časa mjesečno;
- radi periodičnog redovnog i vanrednog provjeravanja znanja, osim u slučaju ponavljanja ispita, za vrijeme trajanja ispita;
- radi periodičnog redovnog i vanrednog zdravstvenog pregleda, u trajanju do osam časova mjesečno, izuzev u slučaju da je zaposleni upućen na vanredni pregled zbog uživanja alkohola ili opojnih droga;
- radi prekida i zastoja u radu u slučajevima utvrđenim zakonom;
- radi učešća u radu radnih tijela i organa poslodavca;
- radi učešća u radu sindikalne organizacije i
- drugim radnim aktivnostima vezanim za djelatnost poslodavca za vrijeme trajanja kao da je na radu.

Član 40

Radno vrijeme, trajanje smjene i odmori zaposlenih koji neposredno učestvuju u vršenju željezničkog saobraćaja, uređeni su zakonom, drugim podzakonskim aktima i aktima poslodavca.

Prekovremeni rad

Član 41

Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad) ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla, kao i u slučaju više sile, i u drugim izuzetnim slučajevima.

Prekovremeni rad se uvodi pisanom odlukom izvršnog direktora, prije početka tog rada.

Prekovremeni rad može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, s tim da radno vrijeme ne može biti u prosjeku duže od 48 časova sedmično, u okviru perioda od četiri mjeseca.

U slučaju iz stava 2 ovog člana, maksimalno trajanje sedmičnog radnog vremena ne može da bude duže od 50 časova.

Poslodavac može prekovremeni rad odrediti i usmenim putem, s tim što je dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije tri dana nakon prestanka okolnosti zbog kojih je uveden prekovremeni rad.

Odluka, iz stava 2 i 5 ovog člana sadrži razlog za uvođenje prekovremenog rada, spisak zaposlenih koji se angažuju za prekovremeni rad i vrijeme početka prekovremenog rada.

Član 42

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju:

- u slučaju iznenadnog povećanja obima posla;
- prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete koji neposredno predstoje;
- elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.);
- požara, eksplozije, jonizujućih zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima;
- epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi ugrožavaju stočni ili biljni fond i druga materijalna dobra;
- zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu;
- saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;
- potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga;
- da se završi proces rada čije se trajanje nije moglo predvidjeti, a čije bi obustavljanje ili prekidanje nanijelo materijalnu štetu ili teže poremećaje u procesu rada;
- nedolaska osoblja koje je po rasporedu radnog vremena trebalo da smjeni osoblje koje obavlja posao;
- da se preduzmu neophodne mjere za bezbjednost i urednost željezničkog saobraćaja radi otklanjanja posledica vanrednog događaja,
- radi spašavanja sredstava rada;
- radi otklanjanja smetnji u željezničkom saobraćaju i
- u drugim slučajevima po nalogu poslodavca.

Izuzetno od člana 41 stav 3 ovog ugovora, prekovremeni rad iz stava 1 ovog člana može trajati dok se otklone uzroci zbog kojih je uveden, uz obezbjeđenje odmora između dva uzastopna radna dana u skladu sa Zakonom o radu.

Član 43

Poslodavac je dužan da obavjesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada.

Raspored radnog vremena

Član 44

Odluku o rasporedu radnog vremena, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju rada dužeg od punog radnog vremena, donosi poslodavac u skladu sa zakonom.

Preraspodjela radnog vremena

Član 45

Preraspodjela radnog vremena može se vršiti za pojedine organizacione djelove procesa rada u cilju bolje organizacije i efikasnosti organizacije procesa rada, bolje iskorišćenosti sredstava rada i opreme, racionalnijeg korišćenja radnog vremena i dr., o čemu odluku donosi poslodavac na predlog organizatora procesa rada.

Član 46

Preraspodjela radnog vremena može se izvršiti kad to zahtjeva priroda djelatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenih poslova u utvrđenim rokovima.

U slučajevima iz stava 1 ovog člana, preraspodjela radnog vremena vrši se na način da radno vrijeme u jednom periodu bude duže, a u drugom kraće od ugovornog radnog vremena, s tim da prosječno radno vrijeme tokom preraspodjele ne može da bude duže od radnog vremena zaposlenog koje je predviđeno ugovorom o radu.

U slučaju preraspodjele radnog vremena, radno vrijeme tokom perioda u kojem traje duže od punog ili nepunog radnog vremena, uključujući i prekovremeni rad, ne smije biti duže od 48 časova sedmično.

Preraspodjela radnog vremena se može u toku kalendarske godine utvrditi tako da u određenom vremenskom periodu radno vrijeme iznosi više, odnosno manje od 40 časova sedmično, ali tako da ukupno radno vrijeme zaposlenog u prosjeku ne bude duže od punog radnog vremena u toku godine.

Preraspoređeno radno vrijeme ne smatra se prekovremenim radom.

Organizatori procesa rada u kojima je rad organizovan u smjenama (turnusu), će organizovati rad u svojim organizacionim jedinicama na način što su dužni da zaposlenima koji su u toku jednog ili više mjeseci u toku kalendarske godine ostvarili veći fond sati, od stvarnog mjesečnog fonda sati organizuju proces rada na način da u narednim mjesecima zaposleni rade manje sati, tako da ukupan fond sati na kraju godine ne bude duži od punog radnog vremena u toku godine.

Izuzetno od stava 4 i 6 ovog člana, ukoliko poslodavac zaposlenom ne obezbijedi preraspodjelu radnog vremena u toku kalendarske godine, odnosno ukoliko ukupan fond sati zaposlenog na kraju godine bude veći od radnog vremena zaposlenog koje je predviđeno ugovorom o radu, dužan je da te časove rada, plati uvećano u visini od 40%, saglasno posebnom uputstvu poslodavca, a u skladu sa zakonom.

Noćni rad i rad u smjenama

Član 47

Rad zaposlenog koji se obavlja u vremenu od 22 časa i šest časova narednog dana smatra se noćnim radom.

Ako je rad organizovan u smjenama, mora se osigurati zamjena smjene, tako da zaposleni ne može raditi noću duže od jedne radne nedjelje.

Član 48

Rad u smjeni (turnusu) se obavlja na radnim mjestima u organizacionim cjelinama gdje je neophodno obezbijediti neprekidan (kontinuiran) rad.

Redovan rad u smjeni (turnusu) ne može trajati duže od 12 sati neprekidno.

Izuzetno od stava 2 ovog člana smjena može trajati 4 časa duže u slučajevima:

- više sile;
- nesreće ili incidenta;
- nedolaska osoblja koje je po rasporedu radnog vremena trebalo da smijeni osoblje koje obavlja poslove.

Smjenu (turnus) čini radno vrijeme koje se raspoređuje na način:

- 12 časova rada (danju) 24 časa odmora;
- 12 časova rada (noću) 48 časova odmora.

Dnevni odmor staničnog osoblja između dvije uzastopne smjene traje dvostruki broj časova ostvarenih u prethodnoj smjeni, a najmanje 12 časova.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Član 49

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada i druga odsustvovanja u skladu sa zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Odmor u toku dnevnog rada (pauza)

Član 50

Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku radnog dana – (pauza) u trajanju od trideset (30) minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku dana u trajanju od 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, imao prava na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

Zaposleni ima pravo tražiti od poslodavca da se, shodno vjerskim i tradicijskim uvjerenjima, jednom sedmično, vrijeme odmora u toku dana (pauza) prilagodi terminu podobnom za praktikovanje datih prava i uvjerenja, ako mu priroda posla dozvoljava prekid rada.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

Dnevni odmor

Član 51

Zaposleni ima pravo na dnevni odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Sedmični odmor

Član 52

Zaposleni ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, kojima se dodaje odmor utvrđen prethodnim članom i koristi se neprekidno.

Dani sedmičnog odmora za zaposlene koji ne rade u smjenama su subota i nedjelja.

Za zaposlene koji obavljaju rad u smjenama – turnusu, u slučajevima ako poslodavac ne može da obezbijedi korišćenje sedmičnog odmora subotom i nedeljom dužan je da im odredi druge dane za korišćenje sedmičnog odmora o čemu ih obavještava po utvrđenom rasporedu, preko neposrednog organizatora procesa rada.

Ako je potrebno da zaposleni radi na dan sedmičnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne sedmice.

Godišnji odmor

Član 53

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom korišćenje prava na godišnji odmor.

Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na godišnji odmor i istog se ne može odreći.

Zaposleni ima pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana u svakoj kalendarskoj godini.

Zaposleni ima pravo na 1/12 (jednu dvanaestinu) godišnjeg odmora (srazmjerni dio) za svaki započeti mjesec dana rada kod poslodavca, ako u toj kalendarskoj godini zasniva radni odnos ili mu prestaje radni odnos.

Zaposleni mlađi od 18 godina ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana.

Pod vremenom provedenim na radu za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora smatra se i vrijeme privremene spriječenosti za rad zbog bolesti, održavanje trudnoće, plaćeno odsustvo, porodijsko, roditeljsko, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, odmor u dane državnih i vjerskih praznika i odsustvovanje zbog odazivanja na poziv državnih organa.

Zaposleni se ne može odreći prava na godišnji odmor niti to pravo može da mu se uskrati.

Pravo na godišnji odmor ne može se zamjeniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Član 54

Poslodavac, planom korišćenja godišnjeg odmora, koji je dužan da donese najkasnije do 30-tog aprila tekuće godine, zavisno od potrebe procesa rada utvrđuje vrijeme korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 30 dana prije datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijeva potreba procesa rada, najkasnije pet radnih dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora, uz saglasnost zaposlenog.

Izuzetno od stava 3 ovog člana, u slučaju više sile saglasnost zaposlenog nije potrebna.

Član 55

Godišnji odmor se može koristiti u jednom ili u dva dijela.

Izuzetno iz stava 1 ovog člana, na zahtjev zaposlenog godišnji odmor može se koristiti u više djelova, ukoliko to dozvoljava proces rada kod poslodavca.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u djelovima, prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a ostale djelove najkasnije do 30. juna naredne godine.

Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog privremene spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju, odsustva sa rada zbog njege djeteta, ima pravo da po povratku na rad iskoristi, odnosno nastavi korišćenje godišnjeg odmora, u skladu sa postignutim dogovorom sa poslodavcem, u zavisnosti od potreba procesa rada, a najkasnije do isteka 15 mjeseci po okončanju godine u kojoj je stekao pravo na godišnji odmor.

Ako zaposleni nije koristio ili je prekinuo korišćenje godišnjeg odmora zbog korišćenja prava na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo, poslodavac je dužan da mu omogući ostvarenje tog prava najkasnije u roku od 15 mjeseci od dana povratka na rad.

Godišnji odmor u slučaju prestanka radnog odnosa

Član 56

Zaposlenom kome prestane radni odnos, odnosno ugovor o radu radi preuzimanja na rad kod drugog poslodavca, za tu kalendarsku godinu koristi godišnji odmor kod poslodavca kod kojeg je stekao to pravo, ako se sporazumom između zaposlenog i poslodavca, odnosno sporazumom poslodavaca drugačije ne uredi.

Zaposlenom kojem će prestati radni odnos, odnosno ugovor o radu poslodavac je dužan da obezbijedi korišćenje neiskorišćenog godišnjeg odmora prije prestanka radnog odnosa.

Ako poslodavac ne obezbjedi zaposlenom ostvarivanje prava na godišnji odmor u skladu sa stavom 1 i 2 ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu štete.

Visina naknade štete iz stava 3 ovog člana određuje se, zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema prosječnoj zaradi koju je zaposleni ostvario kod tog poslodavca za godinu ili dio godine u kojoj je stekao pravo na korišćenje tog godišnjeg odmora.

Član 57

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora, radna nedjelja računa se kao pet radnih dana.

U dane godišnjeg odmora ne uračunavaju se državni i vjerski praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Član 58

Pored utvrđene dužine trajanja godišnjeg odmora od 20 radnih dana, godišnji odmor se uvećava po osnovu :

- složenosti poslova;
- dužine radnog staža;
- zdravstvenog stanja;
- socijalnih uslova i
- uslova rada.

Član 59

Po osnovu složenosti poslova radnog mjesta godišnji odmor se uvećava za:

- VII i VI nivo obrazovanja..... 3 radna dana;
- V i IV nivo obrazovanja..... 2 radna dana;
- III, II i I nivo obrazovanja..... 1 radni dan.

Član 60

Po osnovu dužine radnog staža, godišnji odmor se uvećava:

- od 5 do 15 godina 1 radni dan;
- od 15 do 25 godina..... 2 radna dana;
- od 25 do 35 godina..... 3 radna dana i
- preko 35 godina 5 radnih dana.

Član 61

Po osnovu zdravstvenog stanja godišnji odmor se uvećava:

- invalidima i licima sa invaliditetom 3 radna dana i
- roditelju djeteta koje ima smetnje urazvoju 3 radna dana.

Član 62

Po osnovu socijalnih uslova godišnji odmor se uvećava:

- samohranom roditelju djeteta do 15 godina života 2 radna dana.

Član 63

Po osnovu uslova rada godišnji odmor se uvećava:

- 3 radna dana za zaposlene na radnim mjestima čiji su poslovi vezani za održavanje pruge i postrojenja i za zaposlene čiji su poslovi vezani za bezbjednost željezničkog saobraćaja.

Član 64

Ukoliko poslodavac sa istim zaposlenim u toku jedne kalendarske godine zaključi više ugovora o radu na određeno vrijeme, dužina godišnjeg odmora se utvrđuje po svim kriterijumima, za prvi zaključen ugovor u toj kalendarskoj godini, a za ostale ugovore u toj kalendarskoj godini, godišnji odmor će se utvrđivati srazmjerno periodu na koji je zaposleni zasnovao radni odnos.

Plaćeno odsustvo

Član 65

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

- sklapanja brakapet radnih dana;
- rođenja djetetatri radna dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvojutri radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepen tazbinskog srodstva jedan radni dan;
- teške bolesti člana uže porodicesedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodamatri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značajadva radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmorapet radnih dana,
- selidbe sopstvenog domaćinstva u istom mjestu jedan radni dan, a u drugo mjestotri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvijedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji; pet radnih dana;
- polaganja stručnog ispitapet radnih dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 alineja 4, 5, 6, 10 i 11 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovima primjenom stava 1 ovog člana.

Pored slučajeva iz stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od sedam radnih dana zbog smrti člana uže porodice, nezavisno od broja dana koje je zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovima primjenom stava 1 ovog člana.

Članovima uže porodice u smislu stava 1 i 3 ovog člana smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u slučajevima stručnog usavršavanja i osposobljavanja za rad na drugim poslovima, prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima, onoliko vremena koliko oni traju, saglasno potrebama poslodavca.

Pravo na plaćeno odsustvo zaposleni ostvaruje podnošenjem zahtjeva izvršnom direktoru i dokaza o razlogu odsutnosti, osim ako je razlog te odsutnosti opšte poznat.

O plaćenom odsustvu odlučuje izvršni direktor rješenjem, u vrijeme kad se predviđeni slučaj dogodio.

Neplaćeno odsustvo

Član 66

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvovanje duže od 30 radnih dana kad to ne remeti proces rada.

Odredba člana 65 stav 6 i 7 ovog Kolektivnog ugovora primjenjuje se i kod ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo.

Član 67

Rješenje o odobrenju odsustva sa rada bez naknade zarade donosi izvršni direktor ili zaposleni kojeg on ovlasti, na zahtjev zaposlenog i uz mišljenje neposrednog rukovodioca.

Za vrijeme korišćenja odsustva sa rada bez naknade zarade zaposleni ima pravo na zdravstveno osiguranje, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Doprinos za zdravstveno osiguranje iz stava 2 ovog člana uplaćuje poslodavac.

Mirovanje prava i obaveza iz radnog odnosa

Član 68

Zaposlenom miruju prava i obaveze iz rada i po osnovu rada, ako odsustvuje sa rada zbog:

- upućivanja na rad u inostranstvo u okviru međunarodno - tehničke ili kulturno prosvjetne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva, kao i na stručno usavršavanje ili obrazovanje, uz saglasnost poslodavca;
- izbora, odnosno imenovanja, na državnu funkciju čije vršenje zahtijeva privremeni prestanak rada kod poslodavca, do isteka jednog mandata;
- izdržavanja kazne zatvora, mjere bezbjednosti, vaspitne ili zaštitne mjere, u trajanju do šest mjeseci;
- izbora na profesionalnu funkciju ovlašćenog sindikalnog predstavnika na nivou reprezentativnog granskog sindikata, odnosno reprezentativnog sindikata na nivou države, do isteka jednog mandata.

Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u smislu stava 1 alineja 1 ovog člana.

Korisnik prava iz st. 1 i 2 ovog člana dužan je da se javi poslodavcu u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mu mirovala prava i obaveze iz rada i po osnovu rada i vrati na rad kod poslodavca, na isto ili drugo radno mjesto koje odgovara njihovom nivou kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

V ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Zarada

Član 69

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu u smislu Zakona o radu.

Bruto zarada zaposlenog za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od: osnovne zarade, posebnog dijela zarade, uvećanja zarade i dijela zarade po osnovu radnog učinka ukoliko je ostvaren.

Zarada se zaposlenom isplaćuje jedanput mjesečno za prethodni mjesec.

Poslodavac je, prilikom isplate zarade, dužan da zaposlenom uruči pisani obračun zarade.

Obustava zarade i naknade zarade

Član 70

Poslodavac može da naplati potraživanje prema zaposlenom uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate naknade zarade ili njenog dijela samo po sprovedenom postupku u slučajevima utvrđenim zakonom, na osnovu pravosnažne odluke suda ili uz pristanak zaposlenog.

Zaposlenom može da se prinudno obustavi zarada ili naknada zarade najviše do jedne polovine radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale slučajeve najviše do jedne trećine zarade ili naknade zarade.

Član 71

Ovim Kolektivnim ugovorom utvrđuju se koeficijenti radnih mjesta za obračun zarada, zavisno od nivoa kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla, koji su dati u Pregledu Koeficijenata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija, koji čini sastavni dio Kolektivnog ugovora.

Struktura zarade

Član 72

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- osnovne zarade;
- posebnog dijela zarade;
- dodataka na osnovnu zaradu i
- varijabilnog dijela zarade

Osnovna zarada

Član 73

Osnovna zarada je zarada koju zaposleni ostvari za puno radno vrijeme, odnosno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom i standardni radni učinak, u propisanim uslovima rada.

Osnovna zarada se dobija množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova, ako posebnim zakonom nije drugačije predviđeno.

Obračunska vrijednost koeficijenta i koeficijent složenosti poslova utvrđuju se Kolektivnim ugovorom.

Obračunsku vrijednost koeficijenta, u bruto iznosu, Vlada utvrđuje najkasnije do decembra tekuće godine za narednu fiskalnu godinu.

Posebni dio zarade

Član 74

Posebni dio zarade je dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora i čini sastavni dio minimalne zarade.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene na nivou Crne Gore.

Dodaci na osnovnu zaradu

Član 75

Dodaci na osnovnu zaradu su:

- dodatak za rad noću, rad u dane državnog ili vjerskog praznika i rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad);
- dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima;
- dodatak po osnovu godina radnog staža (minuli rad);
- dodatak za dežurstvo i pripravnost;
- dodatak za rad u tunelu.

Član 76

Dodatak na osnovnu zaradu Zaposlenom se uvećava 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;
- **5%** od ukupnih časova pripravnosti po cijeni jednog časa za zaposlene kojima je rješenjem izvršnog direktora određena pripravnost radi dežurstva u komisiji za uviđaj i isleđenje vanrednih događaja i u drugim slučajevima utvrđenim rješenjem, a u cilju obezbjeđenja redovitosti i bezbjednosti željezničkog saobraćaja. Pripravnost se prekida u slučaju angažovanja zaposlenog kome je određena pripravnost pozivom na izvršenje radnog zadatka i počinje ostvarivanje prava zaposlenog na rad duži od punog radnog vremena;
- **10%** za časove rada provedene u tunelu, duže od jednog časa, zaposlenima koji obavljaju poslove i radne zadatke na održavanju pruga, pružnih i elektrovučnih postrojenja.

Zaposleni iz stava 1 alineja 3 i 4 ovog člana, ovo pravo ostvaruju isključivo na osnovu rješenja izvršnog direktora.

Dodatak za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima

Član 77

Dodatak na osnovnu zaradu zaposlenom za obavljanje poslova na određenim radnim mjestima pripada zaposlenima kako slijedi:

- **u visini od 14% za sledeća radna mjesta:**
 - saobraćajni i TK dispečer,
 - otpravnik vozova,
 - vozač MPV, vozač-rukovaoc pružnih mašina, vozač i glavni rukovaoc mašine za regulisanje kolosijeka, vozač i glavni rukovaoc građevinskih mašina, vozač i rukovaoc građevinskih mašina,
 - čuvar-ophodar,
 - šef pružne dionice Kolašin (IV/1 nivoa), šef pružne dionice Podgorica I (IV/1 nivoa), šef pružne dionice Podgorica II (IV/1 nivoa), šef pružne dionice Nikšić-Danilovgrad (IV/1 nivoa).

- **u visini od 10% za radno mjesto:**

- pružni radnik II nivoa kvalifikacije.

Dodatak iz stava 1 ovog člana ne pripada zaposlenom za dane za koje je bio privremeno spriječen za rad (bolovanje).

Izuzetno od stava 1 ovog člana, Odbor direktora može, na predlog izvršnog direktora, utvrditi dodatak na zaradu zaposlenom na određenom radnom mjestu za pojedini mjesec, do iznosa koji je utvrđen Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru.

Minuli rad

Član 78

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

- do 10 godina0,5 %;
- od 10-20 godina0,75%;
- preko 20 godina1,00%.

Varijabilni dio zarade

Član 79

Varijabilni dio zarade, u zavisnosti od raspoloživih sredstava, može da ostvari zaposleni sa izuzetnim rezultatima i kvalitetom rada.

Izuzetni rezultati i kvalitet rada zaposlenog cijene se na osnovu:

- posebnog doprinosa unapređenju procesa rada sektora, odnosno službe u kojoj je zaposlen;
- izuzetne uspješnosti i kvaliteta izvršenih poslova;
- posebne efikasnosti u radu;
- povećanog obima posla i
- dodatnog angažovanja zbog nepopunjenosti radnih mjesta.

Varijabilni dio zarade zaposlenom za pojedini mjesec može iznositi do 50% prosječne neto zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Varijabilni dio zarade može se isplaćivati kvartalno ili polugodišnje.

Odluku o ispunjenju uslova za ostvarivanje i iznosu varijabilnog dijela zarade donosi Odbor direktora, po predlogu izvršnog direktora i na osnovu raspoloživih finansijskih sredstava.

Varijabilni dio zarade isplaćuje se iz sredstava iz kojih se vrši isplata zarada zaposlenima, a ukupan iznos koji se može na mjesečnom nivou opredijeliti po ovom osnovu ne može biti veći od 2.000,00 € (neto iznos).

Koeficijenti složenosti poslova

Član 80

Zavisno od nivoa kvalifikacije obrazovanja, složenosti poslova, odgovornosti i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla, utvrđeni su koeficijenti složenosti poslova za radna mjesta kako slijedi:

PREGLED				
Koeficijentata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo I2				
NAZIV RADNOG MJESTA	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	PREDLOŽENI KOEFICIJENT
SEKTOR ZA UPRAVLJANJE I REGULISANJE SAOBRAĆAJA				
Čuvar stanice III	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	4	3,20
Radnik na održavanju zelenila	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	2	3,20
Higijeničarka prostorija i perona	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	5	3,20
Čuvar stanice III	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	1	3,20
Higijeničarka prostorija i perona	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	5	3,20
Čuvar stanice III	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bijelo Polje (Kruševo)	1	3,20
Higijeničarka prostorija i perona	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bijelo Polje (Kruševo)	5	3,20
Čuvar stanice III	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	1	3,20
Higijeničarka prostorija i perona Nikšić, Ostrog, Danilovgrad, Spuž	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	4	3,20
Higijeničarka prostorija i perona	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Mojkovac (Trebajjevo, Mijatovo Kolo)	1	3,20
Higijeničarka prostorija i perona	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Kolašin (Kos)	1	3,20
Higijeničarka prostorija i perona	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Trebešica (Lutovo, Bratonožići)	1	3,20
Higijeničarka prostorija i perona	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Virpazar (Zeta)	1	3,20
Čuvar stanice III	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Tuzi	1	3,20
Higijeničarka prostorija i perona	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Tuzi	1	3,20
SEKTOR ZA ELEKTROTEHNIČKE POSLOVE				
Stražar u skladištu KM robni magacin II	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Podgorica	2	3,20
SEKTOR ZA ODRŽAVANJE GRAĐEVINSKE INFRASTRUKTURE				
NK radnik	Služba za održavanje zgrada		1	3,20
Higijeničarka	Služba za mehanizaciju		1	3,20
Čuvari stovarišta i radionice	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica eksploatacija	5	3,20
SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE				
Higijeničarka	Služba za ljudske resurse		6	3,10

PREGLED Koefficienata za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo II				
NAZIV RADNOG MJESTA	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	PREDLOŽENI KOEFICIJENT
SEKTOR ZA UPRAVLJANJE I REGULISANJE SAOBRAČAJA				
Saobraćajno transportni radnik	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	1	3,46
SEKTOR ZA ODRŽAVANJE GRAĐEVINSKE INFRASTRUKTURE				
Čuvar pruge - ophodar	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bijelo Polje	9	3,7
Čuvar objekta	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bijelo Polje	4	3,25
Pružni radnik I	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bijelo Polje	7	3,3
Čuvar pruge - ophodar	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Mojkovac	7	3,7
Pružni radnik I	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Mojkovac	9	3,3
Čuvar pruge - ophodar	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Kolašin	8	3,9
Čuvar objekta	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Kolašin	4	3,25
Pružni radnik I	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Kolašin	9	3,3
Čuvar pruge - ophodar	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica I	14	3,9
Čuvar objekta	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica I	4	3,25
Pružni radnik I	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica I	10	3,3
Čuvar pruge - ophodar	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica II	4	3,7
Čuvar objekta	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica II	4	3,25
Pružni radnik I	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica II	7	3,3
Čuvar pruge - ophodar	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bar	4	3,7
Pružni radnik I	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bar	12	3,3
Čuvar pruge - ophodar	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Nikšić	9	3,7
Pružni radnik I	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Nikšić	6	3,3
Čuvar pruge - ophodar	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Danilovgrad	4	3,7
Pružni radnik I	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Danilovgrad	6	3,3
Čuvar pruge - ophodar	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Tuzi	2	3,7
Pružni radnik I	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Tuzi	5	3,3
Građ.radnik II	Služba za donji stroj	Radna jedinica za održavanje trupa pruge	2	3,46

PREGLED Koefficienta za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo III				
NAZIV RADNOG MJESTA	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	PREDLOŽENI KOEFIJIENT
IZVRŠNI DIREKTOR – KABINET				
Konobar			1	3,67
SEKTOR ZA UPRAVLJANJE I REGULISANJE SAOBRAĆAJA				
Kafe-kuvar			1	3,67
Saobraćajno transportni otpremnik II	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	1	4,1
Čuvar stanice II	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	1	3,57
Saobraćajno transportni otpremnik II	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	2	4,1
Saradnik za prijem i otpremu službenih telegrama	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	1	3,57
Čuvar stanice II	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	1	3,57
Saobraćajno transportni otpremnik II	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	1	4,1
SEKTOR ZA ELEKTROTEHNIČKE POSLOVE				
Stražar u skladištu KM Podgorica II	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Podgorica	5	3,57
SEKTOR ZA ODRŽAVANJE GRAĐEVINSKE INFRASTRUKTURE				
Alatničar-bravar i mazač skretnica i šina	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bijelo Polje	1	3,78
Pružni radnik	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bijelo Polje	4	3,73
Pružni radnik	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Mojkovac	2	3,73
Alatničar-bravar i mazač skretnica i šina	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Kolašin	1	3,78
Pružni radnik	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Kolašin	5	3,73
Alatničar-bravar i mazač skretnica i šina	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica I	1	3,78
Pružni radnik	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica I	4	3,73
Pružni radnik	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica II	5	3,73
Bravar za skretnice	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bar	1	3,9
Pružni radnik	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bar	2	3,73
Bravar za skretnice	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Nikšić	1	3,84
Alatničar-bravar i mazač skretnica i šina	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Nikšić	1	3,78
Pružni radnik	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Nikšić	3	3,73
Alatničar-bravar i mazač skretnica i šina	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Danilovgrad	1	3,78
Pružni radnik	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Danilovgrad	3	3,73
Pružni radnik	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Tuzi	1	3,73
Građ.radnik I	Služba za donji stroj	Radna jedinica za održavanje trupa pruge	6	3,84
Moler	Služba za održavanje zgrada		1	3,84
Tesar - krovopokrivač	Služba za održavanje zgrada		2	3,84
Vodoinstalater - keramičar	Služba za održavanje zgrada		1	3,78
Stolar	Služba za održavanje zgrada		1	3,84
Pomoćni radnik	Služba za održavanje zgrada		1	3,71
Magacinski radnik	Služba za mehanizaciju		1	3,78
Mehaničar–vazdušar II	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	2	4,1
Automehaničar II	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	4,0
Mehaničar	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	4,0
Bravar-variorc III	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	2	4,1



Rukovaoc pružnih mašina	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica eksploatacija	2	4,2
Mehaničar-vazdušar II	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica mehanizacija Mojkovac	1	4,1
SEKTOR ZA FINANSIJE				
Magacioner – računopolagač II	Služba nabavke i komercijale		1	3,84

PREGLED Koeficijenta za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo IV1				
NAZIV RADNOG MJESTA	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	PREDLOŽENI KOEFICIJENT
KABINET ODBORA DIREKTORA				
Poslovni sekretar			1	4,59
Vozač			1	4,41
INTERNA REVIZIJA				
Operater			1	4,41
IZVRŠNI DIREKTOR – KABINET				
Poslovni sekretar			2	4,59
Vozač			1	4,41
SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE				
Administrativni radnik - operater			1	4,41
Zaštitar lica i imovine	Jedinica unutrašnje zaštite		10	4,25
SEKTOR ZA UPRAVLJANJE I REGULISANJE SAOBRAĆAJA				
Administrativni radnik - operater			1	4,41
Saradnik za kontrolu i analizu izvršenja reda vožnje	Služba za operativne poslove		1	4,41
Saobraćajni dispečer	Služba za operativne poslove		5	5,3
TK dispečer	Služba za operativne poslove		5	5,3
Administrativni radnik - operater	Služba za operativne poslove		1	4,41
Saradnik za prijem i otpremu službenih telegrama	Služba za organizaciju rada stanica		1	4,2
Sekretar stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	1	4,41
Otppravnik vozova Podgorica	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	10	5,25
Otppravnik vozova Bioče, Golubovci	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	10	5,10
Žurnalista	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	2	4,15
Saobraćajno transportni otpremnik I	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	1	4,25
Čuvar stanice I	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	2	4,2
Sekretar stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	1	4,3
Otppravnik vozova Bar	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	11	5,2
Otppravnik vozova Sutomore	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	5	5,15
Čuvar stanice I	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	4	4,2
Saobraćajno transportni otpremnik I	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	2	4,25
Sekretar stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bijelo Polje (Kruševo)	1	4,3
Otppravnik vozova Bijelo Polje	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bijelo Polje (Kruševo)	5	5,2
Otppravnik vozova Kruševo	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bijelo Polje (Kruševo)	5	5,10
Žurnalista	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bijelo Polje (Kruševo)	2	4,15
Čuvar stanice I	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bijelo Polje (Kruševo)	5	4,2
Sekretar stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	1	4,3
Otppravnik vozova Nikšić	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	6	5,2
Ovlašćeni stanični radnik Ostrog, Spuž	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	8	4,26
Ovlašćeni stanični radnik (Otppravnik vozova) Danilovgrad	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	4	5,10
Čuvar stanice I	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	5	4,2
Otppravnik vozova Mojkovac, Trebaljevo, Mijatovo Kolo	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Mojkovac (Trebaljevo, Mijatovo Kolo)	15	5,10

Otpravnik vozova Kolašin, Kos	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Kolašin (Kos)	10	5,10
Otpravnik vozova Trebešica, Lutovo, Bratonožići	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Trebešica (Lutovo, Bratonožići)	14	5,10
Otpravnik vozova Virpazar, Zeta	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Virpazar (Zeta)	10	5,10
Otpravnik vozova	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Tuzi	3	5,15
Čuvar stanice I	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Tuzi	2	4,2
SEKTOR ZA ELEKTROTEHNIČKE POSLOVE				
Administrativni radnik - operater			1	4,41
Vozač drumskog vozila II			4	4,2
Elektromehaničar II	Služba za energetska postrojenja	Radna jedinica elektro vučna postrojenja	4	4,83
Elektromehaničar II	Služba za energetska postrojenja	Radna jedinica distributivna postrojenja	1	4,83
Tehničar za kontrolu utroška el.energije	Služba za energetska postrojenja	Radna jedinica distributivna postrojenja	1	4,44
Tehničar za DU	Služba za daljinsko upravljanje		4	4,68
Elektroenergetski dispečer	Služba za daljinsko upravljanje		9	5,3
Elektromehaničar II	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Podgorica	7	4,88
Bravar-varioč II	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Podgorica	1	4,88
Stražar u skladištu KM Podgorica I	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Podgorica	2	4,2
Stražar u skladištu KM robni magacin I	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Podgorica	3	4,2
Elektromehaničar II	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Mojkovac	5	4,88
Tehničar na održavanju kablova	Služba za elektronske komunikacije	RJ za održavanje kablova Podgorica	1	4,59
Kablomonter II	Služba za elektronske komunikacije	RJ za održavanje kablova Podgorica	1	4,78
Tehničar za komutacije	Služba za elektronske komunikacije	RJ telekomunikacije- Podgorica	6	4,59
Tehničar za komutacije	Služba za elektronske komunikacije	RJ komutacioni sistemi - Bijelo Polje	3	4,59
Tehničar energetike	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Podgorica	1	4,68
Tehničar elektroničar	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Podgorica	5	4,68
Bravar-varioč II	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Podgorica	1	4,78
Elektrotehničar	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bar	2	4,78
Bravar-varioč II	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bar	1	4,72
Elektromehaničar-energetike	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bijelo Polje	1	4,78
Elektromehaničar II	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bijelo Polje	1	4,78
Bravar-varioč II	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bijelo Polje	1	4,72
SEKTOR ZA ODRŽAVANJE GRAĐEVINSKE INFRASTRUKTURE				
Administrativni radnik – operater			1	4,41
Tehničar za gornji stroj	Služba za gornji stroj		2	4,7
Tehničar za mehanizovano održavanje kolosjeka	Služba za gornji stroj		3	4,9
Geometar za kontrolu kolosjeka	Služba za gornji stroj		1	4,9
Tehničar za dokumentaciju	Služba za gornji stroj		1	4,41
Zamjenik šefa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bijelo Polje	1	4,9
Pružni poslovođa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bijelo Polje	2	4,8
Zamjenik šefa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Mojkovac	1	4,9
Pružni poslovođa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Mojkovac	2	4,8
Šef	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Kolašin	1	5,15
Zamjenik šefa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Kolašin	1	4,9
Pružni poslovođa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Kolašin	2	4,8
Magacioner – računopolagač I	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Kolašin	1	4,41

Šef	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica I	1	5,15
Zamjenik šefa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica I	1	4,9
Pružni poslovođa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica I	2	4,8
Referent za dokumentaciju – računopolagač	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica I	1	4,46
Šef	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica II	1	5,15
Zamjenik šefa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica II	1	4,9
Pružni poslovođa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Podgorica II	2	4,8
Zamjenik šefa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bar	1	4,9
Pružni poslovođa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bar	2	4,67
Šef	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Nikšić	1	4,94
Zamjenik šefa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Nikšić	1	4,9
Pružni poslovođa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Nikšić	2	4,8
Šef	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Danilovgrad	1	4,94
Zamjenik šefa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Danilovgrad	1	4,9
Pružni poslovođa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Danilovgrad	1	4,67
Šef	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Tuzi	1	5,15
Zamjenik šefa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Tuzi	1	4,9
Pružni poslovođa	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Tuzi	1	4,8
Tehničar za donji stroj	Služba za donji stroj		2	4,7
Tehničar za dokumentaciju	Služba za donji stroj		1	4,41
Šef	Služba za donji stroj	Radna jedinica za održavanje trupa pruge	1	5,19
Poslovođa	Služba za donji stroj	Radna jedinica za održavanje trupa pruge	1	4,9
Tehničar	Služba za održavanje zgrada		1	4,59
Poslovođa	Služba za održavanje zgrada		1	4,83
Magacioner-računopolagač I	Služba za održavanje zgrada		1	4,41
Instalater grijanja, hlađenja i klimatizacije	Služba za održavanje zgrada		1	4,51
Tehničar za dokumentaciju	Služba za mehanizaciju		1	4,41
Magacioner centralnog magacina - računopolagač	Služba za mehanizaciju		1	4,41
Poslovođa	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica eksploatacija	1	4,9
Vozač i rukovaoc MPV-a	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica eksploatacija	8	5,00
Vozač i rukovaoc MPV-a	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica mehanizacija Mojkovac	6	5,00
Referent (serviser) za kontrolu i punjenje PP aparata-vatrogasac	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica pomoćni i protivpožarni voz	1	4,51
Dizaličar II	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica pomoćni i protivpožarni voz	2	4,51
SEKTOR ZA INVESTICIJE I STRANA LAGANJA				
Administrator			1	4,41
SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE				
Administrator - arhivar	Služba za zastupanje i normativnu djelatnost		1	4,41
Arhivar	Služba za zastupanje i normativnu djelatnost		2	4,41
Kurir-Vozač	Služba za zastupanje i normativnu djelatnost		1	4,41
Saradnik za elektronsku dokumentaciju	Služba za imovinsko pravne poslove		1	4,3
Saradnik za geodetske poslove	Služba za imovinsko pravne poslove		1	4,3
SEKTOR ZA FINANSIJE				
Saradnik za administrativne poslove			1	4,41



Saradnik za likvidaturu	Služba za finansijske poslove		1	4,51
Saradnik za blagajničko poslovanje	Služba za finansijske poslove		1	4,41
Saradnik za obračun zarada	Služba za finansijske poslove		2	4,51
Saradnik za M4	Služba za finansijske poslove		2	4,51
Saradnik za elektronsku obradu zarada	Služba za finansijske poslove		1	4,51
Saradnik za pripremu fakturne dokumentacije	Služba za finansijske poslove		1	4,51
Kontista-knjigovođa	Služba za računovodstvene poslove		2	4,51
Saradnik za materijalno knjigovodstvo	Služba za računovodstvene poslove		2	4,51
Saradnik za nabavku i prodaju	Služba nabavke i komercijale		1	4,41
Magacioner-računopolagač za HTZ opremu i kancelarijski materijal	Služba nabavke i komercijale		1	4,41
Magacioner – računopolagač I	Služba nabavke i komercijale		1	4,41
Operater	Služba nabavke i komercijale		1	4,36

PREGLED
Koeficijenta za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo IV2

NAZIV RADNOG MJESTA	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	PREDLOŽENI KOEFICIJENT
SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE				
Kontrolor pantografa i uređaja za PVB			1	5,25
SEKTOR ZA ELEKTROTEHNIČKE POSLOVE				
Vozač drumskog vozila I			1	4,8
Rukovaoc – Poslovođa	Služba za energetska postrojenja	Radna jedinica elektro vučna postrojenja	3	5,35
Elektromehaničar I	Služba za energetska postrojenja	Radna jedinica elektro vučna postrojenja	1	5,04
Rukovaoc – Poslovođa	Služba za energetska postrojenja	Radna jedinica distributivna postrojenja	2	5,35
Elektromehaničar I	Služba za energetska postrojenja	Radna jedinica distributivna postrojenja	3	5,04
Poslovođa	Služba za daljinsko upravljanje		1	5,25
Rukovaoc – Poslovođa	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Podgorica	5	5,35
Elektromehaničar I	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Podgorica	12	5,04
Rukovaoc – Poslovođa	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Mojkovac	5	5,35
Elektromehaničar I	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Mojkovac	9	5,04
Poslovođa na održavanju kablova	Služba za elektronske komunikacije	RJ za održavanje kablova Podgorica	2	5,14
Kablomonter I	Služba za elektronske komunikacije	RJ za održavanje kablova Podgorica	2	5,0
Poslovođa za komutacije	Služba za elektronske komunikacije	RJ telekomunikacije- Podgorica	2	5,1
Elektromehaničar za komutacije	Služba za elektronske komunikacije	RJ telekomunikacije- Podgorica	4	5,0
Poslovođa za komutacije	Služba za elektronske komunikacije	RJ komutacioni sistemi - Bijelo Polje	1	5,1
Elektromehaničar za komutacije	Služba za elektronske komunikacije	RJ komutacioni sistemi - Bijelo Polje	1	5,0
Poslovođa	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Podgorica	3	5,2
Elektromehaničar I	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Podgorica	7	4,93
Poslovođa	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bar	1	5,1
Elektromehaničar I	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bar	3	4,93
Poslovođa	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bijelo Polje	1	5,14
Elektromehaničar I	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bijelo Polje	3	4,93
SEKTOR ZA ODRŽAVANJE GRAĐEVINSKE INFRASTRUKTURE				
Bravar za skretnice	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bijelo Polje	1	5,04
Električar I	Služba za održavanje zgrada		1	4,77
Bravar – Limar	Služba za održavanje zgrada		1	4,77
Zidar	Služba za održavanje zgrada		1	4,77
Kontrolno prijemni organ	Služba za mehanizaciju		1	5,14
Poslovođa za održavanje MPV-a	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	5,35
Poslovođa bravarske jedinice	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	5,35
Mehaničar – vazdušar I	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	5,14
Autoelektričar	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	5,14
Automehaničar I	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	5,14



Elektroničar I	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	5,14
Metalostrugar	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	5,14
Bravar-varioc I	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	4	5,14
Vozač i glavni rukovaoc MPV	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica eksploatacija	10	5,2
Bravar-varioc I	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica mehanizacija Mojkovac	4	5,14
Poslovođa za pomoćni voz	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica pomoćni i protivpožarni voz	1	5,14
Dizaličar I	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica pomoćni i protivpožarni voz	2	5,14
SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE				
Sarad. za službenu i zaštitnu odjeću	Služba za ljudske resurse		1	4,79

PREGLED Koeficijenta za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo V				
NAZIV RADNOG MJESTA	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	PREDLOŽENI KOEFICIJENT
SEKTOR ZA ELEKTROTEHNIČKE POSLOVE				
Šef	Služba za energetska postrojenja	Radna jedinica elektro vučna postrojenja	1	6,14
Elektromehaničar za mjerenje i zaštitu	Služba za energetska postrojenja	Radna jedinica elektro vučna postrojenja	1	5,78
Šef	Služba za energetska postrojenja	Radna jedinica distributivna postrojenja	1	6,14
Specijalista za servisiranje elektronskih sklopova za uređaje dalj. upravljanja	Služba za daljinsko upravljanje		1	5,88
Šef	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Podgorica	1	6,19
Šef	Služba za kontaktnu mrežu	Radna jedinica kontaktna mreža Mojkovac	1	6,14
Saradnik za kablove	Služba za elektronske komunikacije	RJ za održavanje kablova Podgorica	1	5,88
Saradnik za telekomunikacije	Služba za elektronske komunikacije	RJ telekomunikacije- Podgorica	1	5,78
Specijalista za servisiranje elektronskih sklopova	Služba za elektronske komunikacije	RJ telekomunikacije- Podgorica	1	5,78
Saradnik za SS	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Podgorica	1	5,78
Saradnik za SS	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bijelo Polje	1	5,78
SEKTOR ZA ODRŽAVANJE GRAĐEVINSKE INFRASTRUKTURE				
Šef	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bijelo Polje	1	6,3
Šef	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Mojkovac	1	6,3
Inženjer za mehanizaciju II	Služba za mehanizaciju		1	5,78
SEKTOR ZA FINANSIJE				
Saradnik za troškovno računovodstvo	Služba za računovodstvene poslove		1	5,78
SEKTOR ZA INFORMACIONE TEHNOLOGIJE				
Saradnik za korisničku podršku			1	5,78
IT serviser			1	5,78

PREGLED Koeficijenta za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo VI				
NAZIV RADNOG MJESTA	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	PREDLOŽENI KOEFIKIJENT
SEKTOR ZA UPRAVLJANJE I REGULISANJE SAOBRAĆAJA				
Stručni saradnik za naročite pošiljke, opasne materije i vojna prevoženja	Služba za operativne poslove		1	6,38
Šef stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Trebešica (Lutovo, Bratonožići)	1	6,58
Šef stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Virpazar (Zeta)	1	6,58
Šef stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Tuzi	1	6,58
SEKTOR ZA ELEKTROTEHNIČKE POSLOVE				
Dispečer vozač			1	6,28
Stručni saradnik za distributivna postrojenja	Služba za energetska postrojenja		1	6,43
Stručni saradnik za SS	Služba za signalno sigurnosna postrojenja		1	6,38
Šef	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Podgorica	1	6,58
Šef	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bar	1	6,58
SEKTOR ZA ODRŽAVANJE GRAĐEVINSKE INFRASTRUKTURE				
Stručni saradnik za gornji stroj	Služba za gornji stroj		1	6,38
Šef	Služba za gornji stroj	Pružna dionica Bar	1	6,58
Šef	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	6,58
Inženjer za elektroniku - serviser	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica održavanje	1	6,28
Šef	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica mehanizacija Mojkovac	1	6,58
Šef	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica pomoćni i protivpožarni voz	1	6,58
Stručni saradnik za protivpožarnu zaštitu i pomoćni voz	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica pomoćni i protivpožarni voz	1	6,56
SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE				
Stručni saradnik za socijalni rad i ljekarske preglede	Služba za ljudske resurse		1	6,38
SEKTOR ZA FINANSIJE				
Stručni saradnik za poreze	Služba za finansijske poslove		1	6,48
Stručni saradnik za likvidaturu i devizne poslove	Služba za finansijske poslove		1	6,4
Stručni saradnik za materijalno knjigovodstvo i osnovna sredstva	Služba za računovodstvene poslove		1	6,33
Stručni saradnik za statistiku	Služba za računovodstvene poslove		1	6,33
SEKTOR ZA INFORMACIONE TEHNOLOGIJE				
Stručni saradnik za održavanje i bezbjednost mreže			1	6,38

PREGLED				
Koeficijenta za obračun zarada po nivoima i podnivoima kvalifikacija za nivo VII1				
NAZIV RADNOG MJESTA	Služba	Radna jedinica	Broj izvršilaca	PREDLOŽENI KOEFICIJENT
ODBOR DIREKTORA				
Sekretar			1	13,5
KABINET ODBORA DIREKTORA				
Savjetnik			1	12
INTERNA REVIZIJA				
Rukovodilac			1	9,40
Interni revizor			2	7,35
IZVRŠNI DIREKTOR – KABINET				
Izvršni direktor			1	19,00
Savjetnik izvršnog direktora			1	12
Pomoćnik izvršnog direktora za saobraćajne poslove			1	13,5
Pomoćnik izvršnog direktora za građevinske i elektrotehničke poslove			1	13,5
Pomoćnik izvršnog direktora za investicije i strana ulaganja			1	13,5
Koordinator za sistem upravljanja bezbjednošću			1	9,4
Samostalni stručni saradnik za sistem upravljanja bezbjednošću			1	7,25
Šef kabineta – PR menadžer			1	9,40
SLUŽBA UNUTRAŠNJE KONTROLE				
Rukovodilac			1	9,40
Kontrolor za saobraćajne poslove			1	7,35
Kontrolor za građevinske poslove			1	7,35
Kontrolor za elektrotehničke poslove			1	7,35
Kontrolor za bezbjednost lica i imovine			2	7,35
Kontrolor za tehničko pregledne poslove željezničkih vozila			1	7,35
Šef	Jedinica unutrašnje zaštite		1	7,5
SEKTOR ZA UPRAVLJANJE I REGULISANJE SAOBRAĆAJA				
Direktor			1	12,5
Rukovodilac	Služba za saobraćajne poslove		1	9,35
Samostalni stručni saradnik za projektovanje reda vožnje	Služba za saobraćajne poslove		1	7,35
Samostalni stručni saradnik za STU i zahtjeve operatera	Služba za saobraćajne poslove		1	7,3
Samostalni stručni saradnik za saobraćajne propise i vanredne događaje	Služba za saobraćajne poslove		1	7,35
Samostalni stručni saradnik za pripremu reda vožnje	Služba za saobraćajne poslove		1	7,3
Samostalni stručni saradnik za pristup željezničkoj infrastrukturi	Služba za saobraćajne poslove		1	7,3
Rukovodilac	Služba za operativne poslove		1	9,35
Rukovodilac	Služba za organizaciju rada stanica		1	9,35
Samostalni stručni saradnik za stanično osoblje i logistiku	Služba za organizaciju rada stanica		1	7,3
Školski instruktor	Služba za organizaciju rada stanica		1	7,35
Tehnolog za saobraćajne poslove	Služba za organizaciju rada stanica		1	7,25

Šef stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	1	7,4
Zamjenik šefa stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Podgorica (Bioče, Golubovci)	1	7,25
Šef stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	1	7,35
Zamjenik šefa stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bar (Sutomore)	1	7,15
Šef stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bijelo Polje (Kruševo)	1	7,35
Zamjenik šefa stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Bijelo Polje (Kruševo)	1	7,15
Šef stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	1	7,35
Zamjenik šefa stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Nikšić (Ostrog, Danilovgrad, Spuž)	1	7,15
Šef stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Mojkovac (Trebiljevo, Mijatovo Kolo)	1	7,25
Šef stanice	Služba za organizaciju rada stanica	Stanica Kolašin (Kos)	1	7,25
SEKTOR ZA ELEKTROTEHNIČKE POSLOVE				
Direktor			1	12,5
Rukovodilac	Služba za energetska postrojenja		1	9,35
Glavni inženjer za Energetska postrojenja	Služba za energetska postrojenja		1	7,4
Inženjer za EVP	Služba za energetska postrojenja		1	7,37
Rukovodilac	Služba za daljinsko upravljanje		1	9,35
Glavni inženjer za daljinsko upravljanje	Služba za daljinsko upravljanje		1	7,4
Sistem inženjer	Služba za daljinsko upravljanje		1	7,35
Rukovodilac	Služba za kontaktnu mrežu		1	9,35
Glavni inženjer za KM	Služba za kontaktnu mrežu		1	7,4
Inženjer za KM	Služba za kontaktnu mrežu		2	7,35
Rukovodilac	Služba za elektronske komunikacije		1	9,35
Glavni inženjer	Služba za elektronske komunikacije		1	7,4
Inženjer za ATC	Služba za elektronske komunikacije		1	7,35
Šef	Služba za elektronske komunikacije	RJ za održavanje kablova Podgorica	1	7,4
Inženjer za kablove	Služba za elektronske komunikacije	RJ za održavanje kablova Podgorica	1	7,35
Šef	Služba za elektronske komunikacije	RJ telekomunikacije- Podgorica	1	7,4
Inženjer za prenosne sisteme	Služba za elektronske komunikacije	RJ telekomunikacije- Podgorica	1	7,35
Šef	Služba za elektronske komunikacije	RJ komutacioni sistemi - Bijelo Polje	1	7,4
Rukovodilac	Služba za signalno sigurnosna postrojenja		1	9,35
Glavni inženjer za SS	Služba za signalno sigurnosna postrojenja		1	7,4
Inženjer za SS	Služba za signalno sigurnosna postrojenja		2	7,35
Inženjer za putne prelaze	Služba za signalno sigurnosna postrojenja		1	7,35
Šef	Služba za signalno sigurnosna postrojenja	Radna jedinica Bijelo Polje	1	7,4
SEKTOR ZA ODRŽAVANJE GRAĐEVINSKE INFRASTRUKTURE				
Direktor			1	12,5
Tehnički direktor			1	11
Prevodilac za njemački jezik			1	7,25
Rukovodilac	Služba za gornji stroj		1	9,35
Glavni inženjer za gornji stroj	Služba za gornji stroj		1	7,4
Inženjer za gornji stroj	Služba za gornji stroj		2	7,35
Inženjer za geodeziju	Služba za gornji stroj		1	7,35
Rukovodilac	Služba za donji stroj		1	9,35
Glavni inženjer za donji stroj	Služba za donji stroj		1	7,4

Inženjer za donji stroj	Služba za donji stroj		3	7,35
Inženjer za geologiju	Služba za donji stroj		1	7,3
Samostalni stručni saradnik za zaštitu životne sredine	Služba za donji stroj		1	7,25
Rukovodilac	Služba za održavanje zgrada		1	9,35
Rukovodilac	Služba za mehanizaciju		1	9,35
Inženjer za mehanizaciju I	Služba za mehanizaciju		1	7,35
Šef	Služba za mehanizaciju	Radna jedinica eksploatacija	1	7,4
SEKTOR ZA INVESTICIJE I STRANA ULAGANJA				
Direktor			1	12,5
Samostalni stručni saradnik za javne nabavke			1	7,35
Samostalni stručni saradnik za finansije			1	7,35
Prvevodilac za engleski jezik			1	7,25
Rukovodilac	Služba za tehničku implementaciju projekata		1	9,35
Inženjer za građevinske poslove (donji i gornji stroj)	Služba za tehničku implementaciju projekata		1	7,4
Inženjer za signalizaciju i telekomunikacije	Služba za tehničku implementaciju projekata		1	7,4
Inženjer za kontaktnu mrežu	Služba za tehničku implementaciju projekata		1	7,4
Inženjer za saobraćaj i transport	Služba za tehničku implementaciju projekata		1	7,4
SEKTOR ZA PRAVNE POSLOVE				
Direktor			1	12,5
Rukovodilac	Služba za zastupanje i normativnu djelatnost		1	9,35
Samostalni stručni saradnik za zastupanje	Služba za zastupanje i normativnu djelatnost		2	8
Samostalni stručni saradnik za normativnu djelatnost i pravne poslove	Služba za zastupanje i normativnu djelatnost		1	7,35
Samostalni stručni saradnik za pravne i opšte poslove	Služba za zastupanje i normativnu djelatnost		1	7,3
Rukovodilac	Služba za imovinsko pravne poslove		1	9,35
Samostalni stručni saradnik za imovinsko pravnu zaštitu	Služba za imovinsko pravne poslove		1	8
Samostalni stručni saradnik za društveni standard i pravne poslove	Služba za imovinsko pravne poslove		1	7,3
Rukovodilac	Služba za ljudske resurse		1	9,35
Samostalni stručni saradnik za radne odnose	Služba za ljudske resurse		2	7,3
Samostalni stručni saradnik za prijem i obrazovanje kadrova	Služba za ljudske resurse		1	7,3
Samostalni stručni saradnik za disciplinske i pravne poslove	Služba za ljudske resurse		1	7,3
Inženjer zaštite na radu	Služba za ljudske resurse		1	7,3
SEKTOR ZA FINANSIJE				
Direktor			1	12,5
Rukovodilac	Služba za finansijske poslove		1	9,35
Samostalni stručni saradnik za finansijsku operativu i obračun	Služba za finansijske poslove		1	7,3
Samostalni stručni saradnik za fakturisanje i naplatu	Služba za finansijske poslove		1	7,3
Rukovodilac	Služba za računovodstvene poslove		1	9,35
Samostalni stručni saradnik za finansijsko računovodstvene poslove	Služba za računovodstvene poslove		1	7,3

Bilansista	Služba za računovodstvene poslove		2	7,3
Samostalni stručni saradnik za investicije, plan i analizu	Služba za računovodstvene poslove		1	7,3
Rukovodilac	Služba nabavke i komercijale		1	9,35
Samostalni stručni saradnik nabavke i prodaje	Služba nabavke i komercijale		2	7,3
Službenik za javne nabavke	Služba nabavke i komercijale		1	7,4
Samostalni stručni saradnik za pripremu i obradu tenderske dokumentacije	Služba nabavke i komercijale		1	7,3
Samostalni stručni saradnik za javne nabavke	Služba nabavke i komercijale		1	7,3
SEKTOR ZA INFORMACIONE TEHNOLOGIJE				
Direktor			1	12,5
Sistem administrator			1	8
Administrator baze podataka			1	8
Administrator mreže			1	7,4
Sistem inženjer			1	7,35
Programer			1	7,35

Minimalna zarada

Član 81

Zaposleni ima prava na minimalnu zaradu utvrđenu u skladu sa zakonom, za standardni radni učinak i puno radno vrijeme, odnosno radno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom, u skladu sa zakonom kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Minimalna zarada ne može biti niža od **30%** prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu prema zvaničnom podatku koji utvrđuje organ uprave nadležan za poslove statistike, s tim što tako utvrđeni iznos ne može biti niži od nacionalne apsolutne linije siromaštva prema podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Iznos minimalne zarade iz stava 2 ovog člana utvrđuje Vlada Crne Gore na predlog Socijalnog savjeta Crne Gore, na godišnjem nivou.

U slučaju da ukupna zarada zaposlenog za standardni radni učinak i puno radno vrijeme ili vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom iznosi manje od minimalne zarade, zaposlenom se isplaćuje zarada u visini minimalne zarade.

Zarada pripravnika

Član 82

Zarada pripravnika sa III i IV nivoom kvalifikacije obrazovanja utvrđuje se u iznosu od 40% prosječne zarade, sa V i VI nivoom kvalifikacije obrazovanja 50 % i VII nivoom kvalifikacije obrazovanja 60% prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Naknada zarade

Član 83

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada u visini 100% njegove zarade, po času, kao da je na radu za:

- vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- dane plaćenog odsustva;
- odazivanja na poziv državnih organa;
- vrijeme stručnog usavršavanja po zahtjevu poslodavca;
- vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
- dane državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom;
- 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;
- vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju;
- vrijeme privremene spriječenosti za rad u skladu sa zakonom;
- i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Član 84

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 70% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

Naknada iz stava 1 ovog člana može se isplaćivati najduže četiri mjeseca u toku kalendarske godine i ne može biti niža od visine minimalne zarade u Crnoj Gori.

Član 85

Zaposleni za vrijeme privremene spriječenosti za rad prouzrokovane bolešću ima pravo na naknadu zarade u iznosu od 70%, osim za slučajeve utvrđene zakonom za koje naknada iznosi 100% od osnova za naknadu.

Naknadu zarade do 60 dana privremene spriječenosti za rad, u smislu stava 1 ovog člana, isplaćuje poslodavac, a naknadu zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad poslije isteka 60 dana obračunava i isplaćuje poslodavac, a Fond je refundira poslodavcu.

Osnov za obračun naknade zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad je prosjek osnovne zarade, odnosno naknade zarade koju je zaposleni ostvario u posljednjih 12 mjeseci koji prethode mjesecu u kome je nastupila privremena spriječenost za rad.

Osnovna zarada, u smislu ovog člana, se sastoji od posebnog dijela zarade, keficijenta radnog mjesta uvećanog za svaku započetu godinu radnog staža i obračunske vrijednosti koeficijenta.

Ukoliko nije moguće utvrditi osnov za naknadu zarade, u smislu stava 1 ovog člana, kao osnov za naknadu uzima se iznos zarade iz stava 3 ovog člana koju bi zaposleni ostvario da je radio.

Član 86

Zaposleni za vrijeme privremenog udaljenja sa rada ima pravo na naknadu zarade u visini 1/3, a ako izdržava porodicu u visini 1/2 mjesečne zarade, koju je ostvario u mjesecu prije privremenog udaljenja.

Druga primanja

Član 87

Zaposleni ostvaruje pravo na druga primanja shodno Zakonu o zaradama zaposlenih u javnom sektoru i to:

- otpremninu prilikom odlaska u penziju;
- otpremninu u slučaju proglašenja tehnološkog viška.

Član 88

Uslove, način ostvarivanja prava i iznos otpremnine iz prethodnog člana utvrđuje Vlada, na predlog Ministarstva, nakon obavljenih pregovora sa predstavnicima reprezentativnih sindikata.

Isplata otpremnine vrši se danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana odlaska u penziju.

Jubilarna nagrada

Član 89

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu za neprekidan rad u Društvu, odnosno željeznici za:

- 10 godina rada 100 eura;
- 20 godina rada 200 eura;
- 30 godina rada 300 eura.

Isplata naknade vršiće se u kalendarskoj godini u kojoj zaposleni navršava broj godina iz stava 1 ovog člana.

Ograničenja

Član 90

Zaposleni u Društvu ne mogu ostvariti druge naknade osim onih koje su utvrđene ovim Kolektivnim ugovorom, u skladu sa zakonom.

Druge naknade, u smislu stava 1 ovog člana, su naknade za članstvo u komisiji i drugom radnom tijelu koje formira nadležni organ Društva.

Naknada troškova za službena putovanja

Član 91

Zaposleni ostvaruje pravo na isplatu dnevnice za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu shodno Uredbi o naknadi troškova zaposlenih u javnom sektoru, koju je donijela Vlada Crne Gore, u skladu sa Zakonom o zaradama zaposlenih u javnom sektoru.

Član 92

Dnevnica za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu isključuje pravo na dodatak za rad noću, rad u dane državnog ili vjerskog praznika i rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad), za isti period.

Solidarnost

Član 93

Zaposleni zadržava koeficijent radnog mjesta utvrđen ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora o radu, koji je imao u trenutku promjene radnog mjesta, pod uslovom:

- da je u trenutku ponude izmjene ugovora o radu imao najmanje 20 godina penzijskog staža na poslovima vezanim za bezbjednost željezničkog saobraćaja i izgubio zdravstvenu sposobnost propisanu Pravilnikom o zdravstvenim uslovima koje moraju ispunjavati željeznički radnici, za radno mjesto na koje je bio raspoređen, zbog čega mora biti raspoređen na drugo radno mjesto;

Pravo, iz stava 1 ovog člana, se utvrđuje ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora.

Pomoć zaposlenom

Član 94

Poslodavac zaposlenom, odnosno njegovoj porodici, isplaćuje jednokratnu novčanu pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog u visini pet minimalnih neto zarada;
- smrti bračnog druga i djece u visini četiri minimalne neto zarade;
- smrti roditelja, braće i sestara u visini dvije minimalne neto zarade.

Član 95

Poslodavac može zaposlenom isplatiti jednokratnu pomoć u visini do 5 minimalnih neto zarada u slučaju teške bolesti zaposlenog, njegovog bračnog druga ili djece (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad).

Član 96

Rješenje o isplati pomoći iz člana 94 i 95 donosi izvršni direktor.

Član 97

Poslodavac, bez saglasnosti zaposlenog, ne može potraživanje prema zaposlenom naplatiti uskraćivanjem zarade ili njenog dijela, odnosno uskraćivanjem isplate zarade ili njenog dijela, bez sprovedenog postupka.

Zaposlenom se može prinudno obustaviti isplata zarade ili naknade zarade najviše do 1/2 radi obaveznog izdržavanja, na osnovu pravosnažne odluke suda, a za ostale obaveze najviše do 1/3 zarade ili naknade zarade.

Uz saglasnost zaposlenog može se izvršiti obustava isplate zarade ili naknade zarade i mimo iznosa koji je utvrđen stavom 2 ovog člana.

VI ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Odgovornost za povrede radnih obaveza

Član 98

Zaposleni je dužan da se na radu pridržava obaveza propisanih zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Odgovornost zaposlenih za povrede radnih obaveza učinjenih na radu i u vezi sa radom, mjere za povrede radnih obaveza, postupak za utvrđivanje odgovornosti za povrede radnih obaveza, postupak utvrđivanja odgovornosti, donošenje odluke, obustavljanje postupka, izricanje mjere, osporavanje odluke, rokovi zastarjelosti za pokretanje i vođenje postupka, rok za izvršenje izrečene mjere i brisanje iz evidencije, privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija), fakultativno i obavezno udaljenje, donošenje rješenja o udaljenju, naknada zarade i refundacija za vrijeme privremenog udaljenja, materijalna odgovornost za nastalu štetu, uređeni su Zakonom o radu.

Povrede radnih obaveza

Član 99

Povrede radnih obaveza mogu biti lakše i teže.

Povreda radne obaveze može da nastane činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Lakše povrede radnih obaveza:

Član 100

1. nepridržavanje pravila pri obavljanju nadzora u regulisanju i odvijanju saobraćaja ili nadzora nad primjenom pravila održavanja pruge, postrojenja i vozila, a koje ima ili je moglo imati za posledicu, ugrožavanje bezbjednosti ili urednosti željezničkog saobraćaja;

2. nepridržavanje odredaba opštih akata za regulisanje i vršenje saobraćaja ili za održavanje željezničkih pruga, postrojenja, uređaja i objekata na pruzi, pružnih vozila, signalno-sigurnosnih i telekomunikacionih postrojenja;
3. neblagovremeno predlaganje upućivanja motornih pružnih vozila na kontrolno-tehnički pregled ili neobavljanje i nesavjesno obavljanje određenog obima radova predviđenih za pojedini kontrolno-tehnički pregled;
4. neupućivanje zaposlenih na periodične i vanredne ljekarske preglede od strane neposrednog rukovodioca, odnosno organizatora procesa rada;
5. nepridržavanje propisanih mjera zaštite na radu;
6. nepravilno vođenje propisane evidencije i dokumentacije vezane za bezbjednost željezničkog saobraćaja;
7. dolazak na rad nepropisno ili nepristojno obučen i obuven;
8. dolazak na rad bez službenog odijela, ukoliko je propisana obaveza nošenja službenog odijela, kao i nenošenje, odnosno nepravilno nošenje službene i zaštitne odjeće;
9. rasipno trošenje i oštećenje materijala nenamjenskom upotrebom i nepoštovanjem propisa o smještaju i čuvanju, kao i neuredno držanje, čuvanje i nenamjensko čuvanje dokumenata, materijala, alata, mašina, uređaja, drumskih vozila ili drugih sredstava koje zaposleni koristi u procesu rada, odnosno nepreduzimanje mjera da se roba, inventar i drugi materijal zaštiti od kvara i krađe;
10. nepravilan odnos i nepristojno ponašanje na poslu prema zaposlenima u Društvu, korisnicima usluga ili trećim licima;
11. neopravdani izostanak zaposlenog po pozivu organa Društva radi pružanja informacija ili stručne pomoći, čime je onemogućen rad organa, odnosno donošenje odluka;
12. nepridržavanje pravila o korišćenju sistema evidencije radnog vremena;
13. nepridržavanje odredaba opštih akata Društva ili onemogućavanje ostvarivanja prava zaposlenih;
14. bavljenje raznim vrstama zabavnih igara u toku radnog vremena;
15. nepodnošenje zahtjeva nadležnom organu za pokretanje disciplinskog postupka o učinjenoj povredi radne obaveze po saznanju za povredu i učinioca;
16. propuštanje ili neizvršavanje radnji za pokretanje i vođenje disciplinskog postupka protiv zaposlenog, zbog povrede radne obaveze, ako je to propuštanje imalo za posledicu nastupanje zastarelosti;
17. nevršenje kontrole alkoholisanosti ili neupućivanje u nadležnu zdravstvenu ustanovu, od strane ovlašćenih lica, zaposlenog, u toku radnog vremena za kojeg posumnja ili na drugi način dođe do saznanja da je u toku radnog vremena pod dejstvom alkohola ili opojnih droga;
18. neupozoravanje na nezakonita akta, odnosno necjelishodne odluke ili nedavanje traženog mišljenja organima Društva;
19. propuštanje radnje čime se ometa ili onemogućava proces rada;
20. neblagovremeno prijavljivanje, odnosno prikrivanje oštećenja sredstava za rad od strane zaposlenog koji neposredno upravlja tim sredstvima ili vrši tehnički ili drugi pregled;

21. nepridržavanje ili nedovoljno pridržavanje mjera za sigurnost ljudi i povjerenih stvari ili nesavjestan odnos prema povjerenim stvarima;
22. netačno ili neistinito evidentiranje rezultata rada u namjeri da sebi ili drugom zaposlenom, radnoj grupi, grupi zaposlenih ili radnoj cjelini, pribavi korist u raspodjeli zarade;
23. podnošenje netačnog izvještaja ili predlaganje nezakonitih odluka organima Društva;
24. naplata usluga protivno važećim odlukama organa Društva;
25. neopravdano odbijanje provjeravanja stručne obučenosti ili izbjegavanje podvrgavanja tom provjeravanju;
26. neovlašćeno izdavanje radnih ili drugih naloga;
27. neprijavljivanje nađenih stvari, zaboravljenih od korisnika usluga u prostorijama i objektima Društva;
28. neblagovremeno izvršavanje odluka nadležnih organa;
29. nemarno i neuredno obavljanje blagajničkih i računovodstvenih poslova;
30. neuredno vođenje dokumentacije i evidencije;
31. nezalaganje za pravilan proces rada ili nepridržavanje zakonskih i drugih propisa;
32. neopravdano izostajanje sa časova redovnog školovanja i poučavanja;
33. davanje netačnih podataka iz službene evidencije na osnovu kojih se ostvaruje ili gubi neko pravo ili može nastati šteta za Društvo ili pojedinca;
34. prepravljanje, precrtavanje, dopisivanje na ispravama i drugoj dokumentaciji na kojima stoji izričita zabrana;
35. neopravdani propust zaposlenog da u roku od dva dana od kada je nastupila spriječenost za rad o tome obavijesti organizatora procesa rada;
36. neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
37. dolazak na rad sa zakašnjenjem ili neopravdano napuštanje rada prije završetka ili u toku radnog vremena;
38. odbijanje izvršenja poslova radnog mjesta i poslova u okviru stručne kvalifikacije određene vrste zanimanja, datih po nalogu neprosrednog rukovodioca ili drugog ovlašćenog lica;
39. ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršenje radnih obaveza;
40. odbijanje zaposlenog da radi duže od punog radnog vremena;
41. neodazivanje pozivu za rad u komisiji za isleđenje vanrednog događaja i drugim komisijama bez opravdanog razloga;
42. neodazivanje pozivu za otklanjanje posledica vanrednog događaja bez opravdanog razloga;
43. neodazivanje pozivu islednika ili disciplinskog organa bez opravdanog razloga;
44. odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
45. neuručivanje ili neblagovremeno uručivanje poziva zaposlenom za određeni postupak;
46. povreda radne obaveze iz člana 101 za koje se izriče disciplinska mjera „prestanak radnog odnosa“, ako je pričinjena materijalna šteta manja od iznosa utvrđenih u tom članu;

47. svako činjenje ili nečinjenje koje je zakonom, kolektivnim ugovorom, opštim aktima Društva ili željezničkim propisima predviđeno kao povreda radne obaveze.

Teže povrede radnih obaveza

Član 101

Teže povrede radnih obaveza za koje se izriče disciplinska mjera „prestanak radnog odnosa“, su:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obaveza zbog čega je došlo do vanrednog događaja pri vršenju saobraćaja u kojem je poginulo ili teže povrijeđeno jedno ili više lica;
2. neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obaveza zbog čega je došlo do vanrednog događaja pri vršenju saobraćaja u koje je pricinjena materijalna štata na voznim sredstvima ili pruzi, objektima, uređajima, postrojenjima i stvgarima u prevozu i to u iznosu većem od 5.000,00 eura;
3. neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno i nemarno izvršavanje radnih i drugih obaveza zbog kojih je došlo do prekida saobraćaja u kojem je pricinjena materijalna štata i to u iznosu većem od 5.000,00;
4. prouzrokovanje sudara vozova, iskliznuća ili drugog vanrednog događaja u kojem je pricinjena ukupna materijalna šteta u visini utvrđenoj tačkom 2 ovog člana;
5. svaka radnja ili propust učinjen na radu ili u vezi sa radom koja sadrži obilježje krivičnog djela;
6. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja u cilju pribavljanja imovinske koristi za sebe ili drugoga, sticanja ili gubitka nekog prava ili pricinjavanja štete Društvu kao i prikrivanje izvršenih radnji;
7. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
8. nezakonito raspolaganje imovinom Društva u cilju sticanja imovinske koristi za sebe ili drugoga;
9. omogućavanje obavljanja poslova odnosno raspored zaposlenog koji ne ispunjava uslove u pogledu stručnosti, obučenosti i zdravstvene sposobnosti na radnom mjestu, koje je vezano za bezbjednost željezničkog saobraćaja;
10. povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije električnih instalacija, mašina i uređaja, elementarnih nepogoda i štetnog djelovanja otrovnih i drugih opasnih materija, što može dovesti u opasnost ličnu bezbjednost i bezbjednost ljudi i imovine;
11. izdavanje naređenja kojima se očigledno ugrožava urednost i bezbjednost saobraćaja;
12. odbijanje izvršenja naređenja koje je za posledicu imalo ili moglo imati ugrožavanje bezbjednosti željezničkog saobraćaja;
13. neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno i nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;

14. samovoljno napuštanje radnog mjesta dva ili više sati dnevno uzastopno tri dana ili sa prekidima pet dana u roku od tri mjeseca;
15. podsticanje ili navođenje zaposlenog ili zaposlenih na uvredljivo ponašanje prema jednom ili više zaposlenih koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje;
16. neprijavljivanje ponašanja koje ima obilježje mobinga;
17. iznošenje podataka do kojih se došlo u toku posredovanja u postupku za zaštitu od mobinga;
18. zloupotreba prava na zaštitu od mobinga, tj. kada je zaposleni znao ili je morao znati da ne postoje razlozi za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga, a pokrene ili inicira pokretanje tog postupka u cilju da za sebe ili drugog pribavi materijalnu ili nematerijalnu korist ili da nanese štetu drugom licu;
19. javno iznošenje ili prenošenje neistina o Društvu, čime se šteti njegovom poslovnom ugledu;
20. necjelishodna upotreba i neodgovorno korišćenje sredstava rada ili drugih sredstava Društva suprotno njihovoj namjeni, čime se nanosi šteta Društvu u visini od najmanje 5% od iznosa materijalne štete utvrđene tačkom 2 ovog člana;
21. napuštanje radnog mjesta koje je vezano za bezbjednost saobraćaja;
22. spavanje na radnom mjestu koje je vezano za bezbjednost saobraćaja;
23. manjak utvrđen popisom ili obračunom u visini od najmanje 5% iznosa materijalne štete utvrđene tačkom 2 ovog člana, ako je taj manjak nastao kao posljedica krajnje nepažnje zaposlenog;
24. posluga novcem, hartijama od vrijednosti ili stvarima u namjeri pribavljanja koristi sebi ili drugom licu;
25. vožnja motornih pružnih vozila od neovlašćenih lica;
26. zloupotreba pečata i štambilja od strane službenog lica koje je zaduženo za upotrebu i njihovo čuvanje ili od strane drugog zaposlenog;
27. odbijanje rada kojim se obezbjeđuje minimum procesa rada za vrijeme trajanja štrajka;
28. organizovanje i vođenje štrajka od strane člana štrajkačkog odbora ili učesnika u štrajku na način kojim se ugrožava bezbjednost lica i imovine i zdravlje ljudi ili koji sprečava zaposlene koji ne učestvuju u štrajku da rade, odnosno onemogućava nastavak rada po okončanju štrajka ili korišćenje i raspolaganje sredstvima kojima Društvo obavlja djelatnost;
29. svako činjenje ili nečinjenje koje je zakonom, kolektivnim ugovorom, opštim aktima Društva ili željezničkim propisima predviđeno kao provreda radne obaveze za koju se izriče disciplinska mjera "prestanak radnog odnosa".

Mjere za povrede radnih obaveza

Član 102

Za lakše povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih disciplinskih mjera:

- 1) opomena;
- 2) novčana kazna u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do tri mjeseca.

Disciplinska mjera "Opomena" se može jednom zaposlenom izreći samo jedanput.

Član 103

Za teže povrede radnih obaveza se može izreći jedna od sledećih mjera :

- 1) novčana kazna u visini od 20 % do 30 % mjesečne zarade zaposlenog ostvarene u mjesecu u kome je odluka izrečena, u trajanju od jednog do četiri mjeseca;
- 2) uslovni prestanak radnog odnosa i
- 3) prestanak radnog odnosa.

Disciplinska mjera „Prestanak radnog odnosa” se izriče za teže povrede radne obaveze iz čl. 101 stav 1 od tačke 1 zaključno sa povredom iz tačke 12.

Za ostale teže povrede radne obaveze iz ovog člana se može izreći jedna od disciplinskih mjera: „Novčana kazna” ili „Uslovni prestanak radnog odnosa”.

Uslovni prestanak radnog odnosa podrazumijeva mogućnost prestanka radnog odnosa ako zaposleni u periodu od šest mjeseci od dana izrečene mjere učini težu povredu radne obaveze.

VII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Načini prestanka radnog odnosa

Član 104

Radni odnos prestaje:

- po sili zakona;
- sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog.

Prestanak radnog odnosa po sili zakona

Član 105

Radni odnos prestaje po sili zakona :

- kad zaposleni navrší 67 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, danom dostavljanja konačne odluke zaposlenom;
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rješenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je po zakonu, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može se rasporediti na druge poslove – danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora biti odsutan sa rada duže od šest mjeseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako mu je izrečena mjera bezbjednosti, vaspitna ili zaštitna mjera u trajanju dužem od šest mjeseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primjenjivanja te mjere;
- usljed stečaja ili likvidacije, odnosno u svim drugim slučajevima prestanka rada poslodavca u skladu sa zakonom;
- istekom vremena na koji je zaključen ugovor o radu na određeno vrijeme;
- smrću zaposlenog.

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 106

Radni odnos prestaje sporazumom poslodavca i zaposlenog.

Sporazum iz stava 1 ovog člana zaključuje se u pisanoj formi u skladu sa Zakonom o radu.

U slučaju sporazumnog prestanka radnog odnosa poslodavac može zaposlenom da isplati otpremninu.

Sporazum iz stava 2 ovog člana proizvodi pravno dejstvo od dana ovjere kod notara, suda ili organa lokalne uprave.

Otkaz od strane zaposlenog

Član 107

Radni odnos, odnosno ugovor o radu može prestati otkazom od strane zaposlenog.

Otkaz ugovora o radu može podnijeti roditelj ili staratelj zaposlenog mlađeg od 18 godina života.

Otkaz ugovora o radu, prethodno ovjeren od strane notara, suda ili organa lokalne uprave, zaposleni je dužan da dostavi poslodavcu u pisanoj formi, najmanje 30 dana prije dana koji je naveo kao dan prestanka radnog odnosa, osim ako se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

Otkaz od strane poslodavca

Obavještenje o kolektivnom otpuštanju

Član 108

Ukoliko Poslodavac ima namjeru da u periodu od 90 dana sprovede kolektivno otpuštanje za najmanje 20 zaposlenih, dužan je da otpočne konsultacije, zatraži i razmotri mišljenje i predloge sindikata, prije donošenja odluke o prestanku potrebe za radom zaposlenih u cilju postizanja sporazuma, radi otklanjanja ili smanjena potrebe za prestankom rada zaposlenih.

Poslodavac je dužan da, radi sprovođenja konsultacija iz stava 1 ovog člana sindikatu, odnosno zaposlenima, u pisanoj formi, dostavi sljedeće informacije:

- razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
- broj ukupno zaposlenih;
- kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba;
- broju zaposlenih za čijim bi radom mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju;
- kriterijume za izračunavanje visine otpremnine;
- mjerama koje je preuzeo radi zbrinjavanja zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba: raspored na druge poslove u stepenu stručne spreme zaposlenog, raspored kod drugog poslodavca u kvalifikaciji nivoa obrazovanja zaposlenog, uz njegovu saglasnost, stručno osposobljavanje, prekvalifikacija ili dokvalifikacija za rad na drugo radno mjesto kod poslodavca ili drugog poslodavca i druge mjere u skladu sa Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu.

U toku postupka konsultovanja sa sindikatom, odnosno zaposlenima ili predstavnicima zaposlenih poslodavac je dužan razmotriti sve predloge koji imaju za cilj da se spriječi prestanak potrebe za radom zaposlenih ili da se ublaže njegove posledice, kao i da na svaki dostavljeni predlog da pisano obrazloženje.

Konsultovanje iz stava 1 ovog člana ne može trajati kraće od 30 dana.

Kriterijumi iz stava 2 alineja 5 ovog člana ne mogu da budu u suprotnosti sa odredbama Zakona o radu koje se odnose na zabranu diskriminacije zaposlenih.

O sprovedenom konsultovanju iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da u pisanoj formi obavijesti Zavod za zapošljavanje Crne Gore i dostave sledeće informacije:

1. informacije iz stava 1 ovog člana;
2. podatke o trajanju konsultacija sa sindikatom;
3. podatke o rezultatima sprovedenog konsultovanja i
4. pisanu izjavu sindikata, ako mu je dostavljena.

Kopiju obavještenja iz stava 6 ovog člana poslodavac je dužan da dostavi sindikatu.

Sindikatu, odnosno zaposleni ili predstavnici zaposlenih mogu Zavodu za zapošljavanje i poslodavcu dostaviti primjedbe i predloge na dostavljene informacije iz stava 2 i 6 ovog člana

Postupak otkazivanja ugovora o radu zbog prestanka potrebe za radom

Član 109

Zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, radni odnos ne može da prestane tokom perioda od 30 dana od dana dostavljanja obavještenja Zavodu za zapošljavanje, koji će pokušati da obezbijedi neku od mjera za zbrinjavanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba.

Otpremnina

Član 110

Zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava propisanih za zbrinjavanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, poslodavac je dužan isplatiti otpremninu u visini od najmanje 1/3 njegove mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u prethodnom polugodištu za svaku godinu rada kod poslodavca, odnosno 1/3 mjesečne prosječne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori, ako je to povoljnije za zaposlenog.

Lice za čijim radom je prestala potreba ima pravo na isplatu otpremnine pod uslovom da je kod poslodavca proveo u radnom odnosu najmanje 18 mjeseci.

Ograničenje iz stava 2 ovog člana se ne odnosi na slučajeve kada zaposleni ne ispunjava uslove za rad na radnom mjestu utvrđene aktom o sistematizaciji radnih mjesta.

U vrijeme provedeno na radi kod poslodavca iz stava 2 ovog člana računa se i vrijeme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promjene ili promjene poslodavca.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana ne može biti niža od tri prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa kod poslodavca u prethodnom polugodištu, odnosno prosječne mjesečne zarade bez poreza i doprinosa u Crnoj Gori u prethodnom polugodištu, ako je to povoljnije za zaposlenog.

Zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta za čijim radom je prestala potreba, a kod kojeg je invaliditet nastao za vrijeme rada kod poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava za zbrinjavanje prava zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

1. najmanje u visini 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću,
2. najmanje u visini 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na rada ili profesionalnom bolešću,.

Visina otpremnine iz stava 6 ovog člana za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije.

Lice sa invaliditetom u smislu stava 6 ovog člana, je lice čiji je status utvrđen u skladu sa posebnim zakonom.

Individualni otkaz

Član 111

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti ako za to postoji opravdani razlog i to:

- 1) zbog neostvarivanja rezultata rada koji su utvrđeni kolektivnim ugovorom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu, u periodu koji ne može biti kraći od 30 dana;
- 2) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može nastaviti rad kod poslodavca zbog:
 - povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
 - dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili upotrebe psihoaktivnih supstanci, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
 - neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastupno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
 - pravosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
 - odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
 - nasilničkog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
 - učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
 - upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 3) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 4) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu za raspoređivanje na drugi ogovarajući posao, zbog potrebe procesa rada ili organizacije rada;
- 5) ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu o raspoređivanju u drugo mjesto rada na odgovarajući posao, ako je djelatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela, u smislu člana 50 Zakona o radu i ako odbije da zaključi aneks ugovora o radu zbog izmjena koje se odnose na zaradu;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca po bilo kom osnovu, ako u roku od tri dana od dana izdavanja ne dostavi potvrdu doktora poslodavcu, lično ili preko drugog lica, odnosno ako u roku od pet dana od dana izdavanja ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad;
- 7) ako se bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno u roku od 15 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 8) zbog kolektivnog otpuštanja kod poslodavca, ako mu nije obezbijeđeno neko od prava iz člana 108 stav 2 tačka 6 Kolektivnog ugovora;
- 9) zbog odbijanja raspoređivanja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada, kao i radi raspoređivanja na drugo mjesto ako se rad obavlja u mjestima van sjedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dijela na udaljenosti manjoj od 60 km;
- 10) u slučaju tehničko – tehnoloških ili restrukturalnih promjena usled kojih je prestala potreba za njegovim radom.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana ukoliko zaposleni ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, odnosno ne izvršava radne zadatke utvrđene ugovorom o radu, shodno opisu poslova radnog mjesta predviđenih aktom o sistematizaciji.

Kada poslodavac ocijeni da zaposleni nema potrebno znanje i sposobnost za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je raspoređen ili ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada najmanje dva mjeseca uzastopno, formira komisiju koja će pratiti i ocjenjivati rad tog zaposlenog.

Komisiju od tri člana imenuje izvršni direktor iz reda zaposlenih u Društvu koji imaju isti nivo kvalifikacije određene vrste zanimanja kao zaposleni čija se sposobnost utvrđuje. Jednog člana komisije predlaže zaposleni čija se sposobnost utvrđuje. Rješenjem o formiranju komisije određuje se način utvrđivanja radne sposobnosti zaposlenog i rok za davanje mišljenja.

Komisija je dužna da u ostavljenom roku prati rad zaposlenog i na osnovu utvrđenog stanja sačini izvještaj sa ocjenom, mišljenjem i predlogom koji dostavlja izvršnom direktoru na odlučivanje.

Zaposlenom za koga se utvrdi da ne ostvaruje predviđene rezultate rada prestaje radni odnos, odnosno ugovor o radu.

Poslodavac može otkazati ugovor o radu bez obaveze poštovanja otkaznog roka koji iznosi pet radnih dana utvrđenog Zakonom o radu, u slučaju iz stava 1 tačka 2 i 3 ovog člana.

Odluku o otkazu ugovora o radu u slučajevima iz stava 1 tačka 1, 2 i 3 ovog člana poslodavac može donijeti nakon što prethodno upozori zaposlenog o postojanju razloga za otkaz.

Član 112

Odluku o otkazu ugovora o radu donosi izvršni direktor, u formi rješenja i dostavlja ga zaposlenom.

Rješenje iz stava 1 ovog člana sadrži: osnov za davanje otkaza, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Rješenje iz stava 1 ovog člana je konačno.

Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 113

Nakon pribavljenog mišljenja Reprezentativnog sindikata i Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, Poslodavac donosi Program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Program iz stava 1 ovog člana sadrži:

- razloge za prestanak potrebe za radom zaposlenih;
- broj ukupno zaposlenih;
- kriterijume za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba;
- ukupan broj zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, kao i podatke o njihovom radnom mjestu i poslovima koje obavljaju;
- broju zaposlenih za čijim radom bi mogla prestati potreba, kao, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i poslove koje obavljaju i

- mjere za zapošljavanje utvrđene zakonom.

Program iz stava 1 ovog člana donosi Odbor direktora poslodavca.

Poslodavac nije dužan da donosi program ako je došlo do prestanka potrebe za radom zaposlenih na neodređeno vrijeme u broju manjem od zakonom utvrđenog cenzusa.

Postupak utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 114

Poslodavac odlukom nadležnog organa utvrđuje da će zbog tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena u periodu utvrđenom zakonom, doći do prestanka potrebe za radom određenom broju zaposlenih na neodređeno vrijeme.

Poslodavac će, na osnovu odluke iz stava 1 i dostavljenih izvještaja-prijedloga organizacionih jedinica (cjelina) sačinjenih, shodno kriterijumima predviđenim ovim Kolektivnim ugovorom, utvrditi listu zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sa podacima kako slijedi:

- ime i prezime zaposlenog;
- školska, odnosno stručna sprema;
- radno mjesto na koje je bio raspoređen;
- godine starosti i
- radni staž.

Na osnovu sačinjene liste, izvršni direktor donosi pojedinačna rješenja za zaposlene za čijim radom je prestala potreba.

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba

Član 115

Prilikom utvrđivanja zaposlenih za čijim je radom prestala potreba neposredni rukovodilac u organizacionoj jedinici ocjenjuje rezultate rada zaposlenog ostvarene za period od posljednje godine dana rada, po osnovu:

- kvaliteta obavljanja posla i
- godina radnog iskustva.

Kvalitet obavljanja 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 i odnosa zaposlenog prema radu.

Kvalitet obavljanja posla vrednuje se na sledeći način:

- za izuzetan doprinos 11-20 bodova;
- za prosiječan doprinos 6-10 bodova;
- za minimalan doprinos 0- 5 bodova.

Godine radnog iskustva vrednuju se na sledeći način:

- za 1-15 godina radnog iskustva10 bodova;
- za 15-30 godina radnog iskustva..... 15 bodova;
- za preko 30 godina radnog iskustva.....20 bodova.

Član 116

Ako je kod poslodavca na određenim radnim mjestima, aktom o sistematizaciji, došlo do smanjenja broja izvršilaca, bodovanje se vrši između zaposlenih koji su raspoređeni na to radno mjesto.

U slučaju da je došlo do ukidanja radnog mjesta, odnosno usvajanja akta o organizaciji i sistematizaciji kojim nije predviđeno to radno mjesto na koje je zaposleni bio raspoređen aktom koji je prestao da važi, neće se sprovođiti postupak ocjene rezultata rada zaposlenog, već se isti utvrđuje kao zaposleni za čijim je radom prestala potreba.

Ako dva ili više zaposlenih imaju isti broj bodova po osnovu rezultata rada, kao višak se utvrđuje zaposleni koji ima manji broj bodova po osnovu kriterijuma „Kvalitet obavljanja posla”.

Član 117

Zaposleni koji u toku rada izgubi propisanu zdravstvenu grupu za radno mjesto na koje je raspoređen, raspoređuje se na drugo radno mjesto u skladu sa preostalom zdravstvenom sposobnošću, stručnom spremom, znanjem i sposobnostima.

U slučaju da se zaposleni ne može rasporediti na drugo radno mjesto u smislu stava 1 ovog člana, proglašava se zaposlenim za čijim je radom prestala potreba, bez sprovođenja postupka ocjene rezultata rada po utvrđenim kriterijumima.

Član 118

Zaposlena žena zbog trudnoće i porodiljskog odsustva ne može se proglasiti viškom usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena kod poslodavca.

Zaposlena žena iz stava 1 ovog člana se ne može proglasiti viškom najmanje dvije godine, nakon isteka zakonskog prava na porodiljsko odsustvo.

Član 119

Zaposleni roditelj koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohrani roditelj koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni lice koje koristi neko od navedenih prava, ne može biti proglašeno licem za čijim je radom prestala potreba usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

VIII ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Opšta zaštita

Član 120

Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom.

Zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto niti da radi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, ako bi po nalazu organa nadležnog za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao pogoršati njegovo zdravstveno stanje.

Na radnom mjestu na kojem postoji povećana opasnost od nastanka invalidnosti, profesionalnih ili drugih oboljenja može da bude raspoređen zaposleni koji, pored uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i godina života.

Zaštita zaposlenih koji prijave korupciju

Član 121

Zaposlenom koji u dobroj namjeri prijavi da postoji osnov sumnje za postojanje krivičnog djela sa obilježjima korupcije ne može, iz tog razloga, prestati radni odnos, niti može biti udaljen sa radnog mjesta (suspendovan), niti mu se može ograničiti ili uskratiti bilo koje pravo iz radnog odnosa. Ako je zaposleni zbog prijavljivanja sumnje iz stava 1 ovog člana stavljen u nepovoljniji položaj u odnosu na druge zaposlene, tako da mu je povrijeđeno neko od prava iz radnog odnosa, teret dokazivanja je na poslodavcu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji prijavi sumnju na korupciju obezbijedi zaštitu od otkrivanja identiteta neovlašćenim licima.

Zaštita žena, omladine i lica sa invaliditetom

Član 122

Zaposlena žena, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena lica sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa zakonom.

Član 123

Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodiljsko odsustvo.

Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz stava 1 i 2 ovog člana nijesu od uticaja na prestanak radnog odnosa.

IX ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Zaštita kod Poslodavca

Član 124

O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu zaposlenog u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva pisanim obavještenjem ili donošenjem odluke.

Odluka iz stava 3 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drukčije određeno.

Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku u roku od osam dana od isteka roka za odlučivanje.

Zaštita pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova i Centrom za alternativno rješavanje

Član 125

Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz prethodnog člana ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Ako se radni spor ne riješi pred organima iz stava 1 ovog člana zaposleni može da pokrene postupak pred nadležnim sudom

Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 126

Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada, zastarijevaju u roku od četiri godine od dana nastanka obaveze.

Potraživanja koja se odnose na obavezu uplate doprinosa za penzijsko i invalidsko osiguranje ne zastarijevaju.

X SINDIKAT ZAPOSLENIH

Član 127

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

Uslovi za rad sindikata

Član 128

Ugovorne strane su saglasne da se sindikalnoj organizaciji obezbijede sljedeći uslovi za rad i djelovanje:

- uslovi za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih;
- pravo na korišćenje prostorija poslodavca, kancelarijski prostor i druge tehničke uslove za rad;
- pravo da samostalno odlučuje o stručno-tehničkim poslovima potrebnih sindikatu;
- pravo na zaštitu sindikalnih fondova i imovine;
- pravo na nepovredivost sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pravo na dobrovoljno pristupanje postupku mirnog rješavanja radnih sporova;
- pravo na pristup medijima i
- pravo zaposlenih na obrazovanje i osposobljavanje.

Član 129

Poslodavac omogućava sindikalnoj organizaciji da pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i prijedloge i da zauzima stavove.

Poslodavac razmatra mišljenja i prijedloge 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, stambene problematike i dr.

Član 130

Sindikalnu organizaciju predstavlja i zastupa predsjednik Sindikata ili drugi predstavnik koga ovlasti sindikalna organizacija.

Sindikalni predstavnik je dužan da obavlja sindikalne aktivnosti na način koji neće uticati na efikasnost poslodavca.

Sindikalna organizacija je dužna da obavijesti poslodavca o imenovanju sindikalnog predstavnika.

Ugovorne strane su saglasne da predsjednik reprezentativnog sindikata obavlja funkciju profesionalno.

O profesionalnom obavljanju funkcije predsjednika reprezentativnog sindikata i drugim pravima i obavezama u vezi sa radom na toj funkciji zaključuje se poseban sporazum između poslodavca i predsjednika reprezentativnog sindikata.

Informisanje sindikata od strane poslodavca

Član 131

Poslodavac informiše sindikalnu organizaciju, najmanje jednom godišnje o:

- rezultatima poslovanja;
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada;
- mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih;
- uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
- donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba i vremenu i načinu isplate zarada.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavijesti i dostavi akta za sindikalnu organizaciju radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca na kojima se razmatraju pitanja od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih.

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da učestvuje u raspravi pred nadležnim organima poslodavca.

Razmatranje mišljenja sindikata

Član 132

Poslodavac je dužan da zatraži i razmotri mišljenje i predloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, kolektivnog otpuštanja zaposlenih i sistematizacije radnih mjesta, te da blagovremeno obavijesti predstavnika sindikata radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca, na kojima se razmatraju mišljenja i predlozi i donose odluke od bitnog značaja za interese zaposlenih.

Sloboda ostvarivanja sindikalnih prava

Član 133

Poslodavac je dužan da zaposlenim obezbijedi slobodno ostvarivanje sindikalnih prava.

Poslodavac je dužan da sindikalnoj organizaciji obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom.

Član 134

Predstavnik sindikalne organizacije ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade radi obavljanja aktivnosti koje organizuje sindikat u skladu sa Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac nije dužan da isplaćuje naknadu zarade predstavniku sindikata čije odsustvo sa rada nije u skladu sa stavom 1 ovog člana.

Poslodavac mora biti obaviješten u pisanoj formi o odsustvu člana sindikalne organizacije u slučajevima iz stava 1 ovog člana, najmanje tri dana prije njegovog odsustva.

Član 135

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 poslodavca čiji je zaposleni član, u skladu sa odlukom te organizacije.

Član 136

Predsjednik Reprezentativnog sindikata, odnosno predstavnik sindikalne organizacije zaposlenih kod poslodavca, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest 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 ovim Kolektivnim ugovorom.

XI OSTALE ODREDBE

Stambena pitanja

Član 137

Poslodavac je dužan da svakog mjeseca izdvaja sredstva na poseban račun poslodavca za rješavanje stambenih potreba zaposlenih, u visini od 3% na obračunate bruto zarade.

Pored sredstava iz prethodnog stava, sredstva za rješavanje stambenih potreba obezbjeđuju se od zakupa stana, otkupa stana - kupovine stanova pod povoljnijim uslovima, uplatama rata po osnovu ugovora o korišćenju stambenih kredita i sl.

Uplata sredstava u smislu stava 1 ovog člana vrši se istovremeno sa isplatom zarade.

Ugovorne strane su saglasne da se rješavanje stambenih potreba zaposlenih kod poslodavca vrši u skladu sa Pravilnikom o rješavanju stambenih potreba.

Pravo zaposlenih na štrajk

Član 138

Zaposleni imaju pravo na štrajk radi zaštite svojih profesionalnih i ekonomskih interesa iz rada i po osnovu rada.

Zaposleni organizuje štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme kako je to utvrđeno Zakonom o štrajku.

Zaposleni slobodno odlučuju o svom učešću u štrajku.

Član 139

Štrajk se može organizovati kod poslodavca kao cjeline ili u pojedinoj organizacionoj cjelini poslodavca.

Štrajk se može organizovati i kao štrajk upozorenja i može trajati najduže jedan sat.

Član 140

U svemu što nije regulisano ovim Kolektivnim ugovorom, vezano za štrajk, primjenjuju se odredbe Zakona o štrajku.

Informisanje zaposlenih

Član 141

Poslodavac je dužan da obezbijedi redovno i blagovremeno informisanje zaposlenih o pitanjima od bitnog značaja za ekonomski i profesionalni interes zaposlenih, shodno Pravilniku o informisanju.

Prevenција radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih

Član 142

Poslodavac će na žiro račun posebnog fonda reprezentativnih sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, uplaćivati iznos od 0,2% od bruto zarade zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora zaposlenih.

Sredstva iz stava 1 ovog člana mogu se koristiti samo prema Planu korišćenja, o čemu reprezentativni sindikati na nivou Crne Gore najmanje jedanput godišnje obavještavaju poslodavca.

Za vrijeme korišćenja rekreativnog odmora, zaposlenom pripadaju prava kao da je na radu.

XII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 143

Ovaj Kolektivni ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

Učesnici u zaključivanju Kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju na ravnopravnoj osnovi.

Kolektivni ugovor kod poslodavca se smatra zaključenim kad ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćeni predstavnici reprezentativnih sindikata i poslodavca.

Član 144

Ukoliko u toku primjene ovog Kolektivnog ugovora dođe do izmjene zakona ili Opšteg kolektivnog ugovora, njihove odredbe primjenjivaće se neposredno do usaglašavanja sa istim, ukoliko je takva primjena moguća.

Član 145

Primjenu ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorne strane.

Ugovorne strane obrazuju Komisiju za praćenje, primjenu i tumačenje odredaba ovog Kolektivnog ugovora.

Komisiju iz prethodnog stava čine po dva predstavnika ugovornih strana i jednog člana kojeg izaberu sporazumno.

Komisija o spornim pitanjima odlučuje većinom glasova.

Zaključci Komisije su obavezujući za sve ugovorne strane.

Član 146

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim Kolektivnim ugovorom neposredno se primjenjuju odredbe zakona, Opšteg kolektivnog ugovora i akata poslodavca.

Ukoliko su pojedina pravna pitanja uređena posebnim aktima poslodavca primjenjuju se ta akta, ukoliko nijesu u suprotnosti sa Kolektivnim ugovorom, Opštim kolektivnim ugovorom i zakonom.

Član 147

Svaka ugovorna strana može zahtijevati izmjenu i dopunu Kolektivnog ugovora.

Izmjene i dopune ovog Kolektivnog ugovora vrše se na način i po postupku za njegovo donošenje (pregovaranje, utvrđivanje teksta, rješavanje spornih pitanja i potpisivanje).

Član 148

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje primjena Kolektivnog ugovora Željezničke infrastrukture AD –Podgorica od maja 2017. godine.

Član 149

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca, a primjenjivaće se od 01.11. 2020. godine.

Kolektivni ugovor će se objaviti isticanjem na oglasnoj tabli u sjedištu poslodavca dana 24.10.2020. godine.



Član 150

Ovaj Kolektivni ugovor zaključen je dana 16. 10. 2020. godine.

REPREZENTATIVNI SINDIKAT

Predsjednik Sindikata ŽICG

Marko Čacović



Predsjednik Novog sindikata ŽICG

Miodrag Perišić



POSLODAVAC

VD Izvršni direktor

Zdravko Medenica

