

"TRŽNICE I PIJACE" d.o.o.

Broj 335-1041

Podgorica, 20.02. 2026 god.

Objavljeno na oglasnoj tabli 
tržnice i pijace

"TRŽNICE I PIJACE" d.o.o.

Broj 335-977

Podgorica, 18.02. 2026 god.

KOLEKTIVNI UGOVOR

„Tržnice i pijace“ d.o.o. Podgorica

Podgorica, 18.02.2026.

Na osnovu člana 181, člana 182 stav 4, člana 183 stav 3 i člana 184 stav 4 Zakona o radu („Službeni list Crne Gore“ br. 74/19, 08/21, 59/21, 68/21, 145/21, 152/22, 77/24, 84/24, 86/24, 122/25, 165/25) člana 3 Opšteg Kolektivnog ugovora („Službeni list Crne Gore“ br. 150/122) i člana 49 Statuta Društva „Tržnice i pijace“ d.o.o. Podgorica, Sindikalna organizacija „Tržnice i pijace“ d.o.o. Podgorica, Izvršni direktor Društva i Odbor direktora Društva, zaključuju

KOLEKTIVNI UGOVOR **„Tržnice i pijace“ d.o.o. Podgorica**

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim Kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Kolektivni ugovor) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada zaposlenih (u daljem tekstu: zaposleni) i „Tržnice i pijace“ d.o.o. Podgorica (u daljem tekstu: Poslodavac) kao i 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 i Opštem kolektivnom ugovoru.

Član 2

Odredbe ovog Kolektivnog ugovora se primjenjuju neposredno i odnose se na sve zaposlene kod poslodavca.

Član 3

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

Član 4

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nijesu uređene ovim Ugovorom, primjenjivaće se odgovarajuće odredbe Zakona o radu, Opšteg kolektivnog ugovora, Zakona o zaštiti i zdravlju na radu, i Statuta Društva.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 5

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

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

Ugovor o radu zaključuje se prije stupanja na rad, u pisanoj formi.

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.

Poslodavac i zaposleni mogu da ponude izmjenu ugovora o radu (aneks ugovora) u skladu sa zakonom.

Probni rad

Član 6

Ugovorom o radu može da se predvidi probni rad za obavljanje poslova radnog mjesta, u trajanju do 6 mjeseci, na osnovu odluke izvršnog direktora ili prilikom raspisivanja oglasa (obrazac E-1).

Član 7

Obavljanje poslova za vrijeme probnog rada prati Komisija koju obrazuje izvršni direktor.

Komisija iz stava 1 ovog člana sastavljena je od lica koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao zaposleni koji je na probnom radu.

Zaposleni za vrijeme probnog rada ima sva prava i obaveze iz radnog odnosa, u skladu sa poslovima radnog mjesta koje obavlja.

Komisija iz stava 1 ovog člana podnosi detaljan izvještaj poslodavcu o radnim i stručnim sposobnostima zaposlenog na probnom radu, najkasnije tri dana prije isteka probnog rada, sa ocjenom o probnom radu („zadovoljno“/ „nije zadovoljno“).

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

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu i prije isteka roka probnog rada, ukoliko zaposleni ne ostvaruje očekivane rezultate na probnom radu.

Raspoređivanje u hitnim slučajevima

Član 8

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 raspoređuje, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Prijavljivanje i javno oglašavanje slobodnih radnih mjesta

Član 9

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

Prijavu za popunu slobodnog radnog mjesta i uslove za vršenje poslova radnog mjesta poslodavac dostavlja Zavodu za zapošljavanje.

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

1. kada postoji potreba da se poslije isteka prethodnog ugovora o radu zaključi novi ugovor o radu sa istim zaposlenim;
2. kada postoji potreba da se zaposleni rasporedi na drugo radno mjesto kod istog poslodavca;
3. preuzimanje zaposlenih u slučaju promjene poslodavca shodno Zakonu o radu.

Interno obavještanje

Član 10

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 11

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

Troškovi stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava Poslodavca i drugih izvora, ukoliko Poslodavac ima finansijskih sredstava.

Radni odnos u svojstvu pripravnika

Član 12

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.

Sa pripravnikom poslodavac zaključuje ugovor o radu na određeno vrijeme.

Član 13

Pripravnički staž traje:

1. devet mjeseci, za VI i VII nivo kvalifikacije obrazovanja i
2. 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 porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva.

Član 14

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

Član 15

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 za samostalan rad u struci.

Član 16

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini koja ne može biti manja od 70% zarade odgovarajuće grupe poslova iz član 30 (Tabela 1) ovog kolektivnog ugovora.

Vrste ugovora o radu

Član 17

Poslodavac po potrebi, može zaključiti i druge vrste ugovora o radu u skladu sa Zakonom.

III PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH

Puno radno vrijeme

Član 18

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova u radnoj sedmici.

Prekovremeni rad

Član 19

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.

Trajanje prekovremenog rada ne može biti duže od 250 časova na godišnjem nivou.

Poslodavac može, zbog hitnosti obavljanja posla, 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.

Raspored radnog vremena

Član 20

Odluku o rasporedu radnog vremena, početku i završetku rada, preraspodjeli radnog vremena, skraćenom radnom vremenu i uvođenju prekovremenog rada donosi Izvršni direktor Društva.

Član 21

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

Član 22

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do 06 časova narednog dana, smatra se noćnim radom i predstavlja poseban uslov rada, za ostvarivanje prava iz radnog odnosa.

U pojedinim organizacionim cjelinama Poslodavca sa specifičnim uslovima rada, može se organizovati rad u smjenama.

Ukoliko je rad organizovan u smjenama koje uključuju i noćni rad, Poslodavac je dužan da obezbijedi zamjenu smjena tako da zaposleni u noćnoj smjeni radi uzastopno najduže jednu radnu sedmicu.

IV ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 23

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor i nedjeljni odmor u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Godišnji odmor

Član 24

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju najmanje 21 radni dan.

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

Izuzetno od stava 2 ovog člana pri utvrđivanju godišnjeg odmora, radna sedmica može da traje šest radnih dana. Zaposleni koji radi šest radnih dana ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 24 radna dana.

Izuzetno od stava 1 zaposleno lice sa invaliditetom ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se minimum iz stava 1, 3 i 4 ovog člana, uvećava i to:

- 1) prema dužini radnog staža:
 - od 1 do 10 godina, jedan radni dan;
 - od 10 do 20 godina, dva radna dana;
 - od 20 do 30 godina, tri radna dana;
 - preko 30 godina, pet radnih dana.
- 2) prema zdravstvenom stanju
 - roditelju sa djetetom koje ima tjelesna i psihička oštećenja, tri radna dana;
- 3) prema socijalnim uslovima:
 - samohranom roditelju djeteta do 15 godina života, dva radna dana.
- 4) prema stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta:
 - za zaposlene koji su raspoređeni na radnim mjestima sa NK, I i II nivoom kvalifikacije obrazovanja – jedan radni dan.
 - za zaposlene koji su raspoređeni na radnim mjestima sa III, IV i V nivoom kvalifikacije obrazovanja – dva radna dana;
 - za zaposlene koji su raspoređeni na radnim mjestima sa VI, VII i VIII nivoom kvalifikacije obrazovanja – tri radna dana.

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje izvršni direktor na osnovu plana korišćenja godišnjih odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim.

Poslodavac je dužan da rješenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavi zaposlenom najkasnije 30 dana prije dana određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno od stava 2 ovog člana, rješenje o korišćenju godišnjeg odmora može se dostaviti i u kraćem roku, ako se saglase Poslodavac i zaposleni.

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

Izuzetno od stava 4 ovog člana, u slučaju više sile saglasnost zaposlenog nije potrebna.

Odsustva (plaćena i neplaćena)

Plaćeno odsustvo

Član 26

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) ukupno najviše do sedam radnih dana u toku jedne kalendarske godine, u sljedećim slučajevima, i to:

1. zaključivanja braka - pet radnih dana;
2. rođenja djeteta - pet radnih dana;
3. njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju - sedam radnih dana;
4. smrti člana uže porodice-sedam radnih dana
5. smrti srodnika izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva - dva radna dana;
6. teže bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
7. zaštite od elementarnih nepogoda i otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri radna dana;
8. učestvovanja u radno –proizvodnim takmičenjima – dva radna dana;
9. učestvovanje u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog ili međunarodnog značaja - tri radna dana;
10. korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora - pet radnih dana;
11. selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan;
12. selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana;

13. dobrovoljnog davanja krvi - dva radna dana;
14. dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa - prema medicinskoj dokumentaciji;
15. polaganja stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca - pet radnih dana;
16. polaganje pravosudnog ispita – 15 radnih dana;
17. polaganja stručnog ispita koji nije u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca - dva radna dana.
18. za slučaj ličnih potreba - 1 radni dan u kalendarskoj godini;

Pravo na plaćeno odsustvo u slučajevima iz stava 1 tačka 2, 4, 5, 6, 7, 13 i 14 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja radnih dana za koje je zaposleni, po osnovu drugih slučajeva iz stava 1 ovog člana, iskoristio pravo na plaćeno odsustvo u jednoj kalendarskoj godini.

Članom uže porodice u smislu stava 1 tačka 4 i 6 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioci.

Pravo na plaćeno odsustvo ostvaruje se podnošenjem zahtjeva poslodavcu, uz koji zaposleni dostavlja odgovarajući dokaz o postojanju razloga za odsustvo sa rada, osim u slučaju kad je taj razlog opštepoznat.

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

Poslodavac vodi evidenciju za svaki od slučajeva ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo iz stava 1 ovog člana.

Neplaćeno odsustvo

Član 27

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada u toku kalendarske godini u slučajevima:

1. njege člana uže porodice usled teže bolesti do 60 dana;
2. liječenja o sopstvenom trošku do 60 dana;
3. učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama do 30 dana;
4. u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i Poslodavca.

Poslodavac može na zahtjev zaposlenog omogućiti odsustvovanje duže od 60 dana kada to ne remeti proces rada.

Članom uže porodice u smislu stava 1 tačka 1 ovog člana smatraju se: bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji i usvojioци.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, zaposleni ima pravo na zdravstveno osiguranje, a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.

Odredbe člana 26 stav 4, 5 i 6 ovog kolektivnog ugovora shodno se primjenjuju i na ostvarivanje prava na neplaćeno odsustvo.

V ZARADA, NAKNADA ZARADE I OSTALA PRIMANJA

Član 28

Obračunska vrijednost koeficijenta kod Poslodavca za prosječno 174 časa na mjesečnom nivou utvrđuje se u iznosu 95,00 € bruto.

Posebni dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, utvrđuje se u iznosu od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz stava 1 ovog člana.

Član 29

Koeficijent složenosti poslova za utvrđivanje zarade za radno mjesto utvrđuje se zavisno od nivoa obrazovanja, složenosti poslova, uslova rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, obima posla, odgovornosti za posao i drugih elemenata bitnih za vrednovanje određenog posla.

Član 30

Ovim kolektivnim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima složenosti poslova za utvrđivanje zarade po osnovu složenosti postignutih ishoda učenja, i to:

Tabela 1

Nivo kvalifikacije obrazovanja	Koeficijent složenosti
NK i Prvi nivo - podnivo jedan I/1 - kvalifikacija stečena završetkom dijela programa osnovnog obrazovanja (završen najmanje prvi ciklus osnovnog obrazovanja ili program funkcionalnog opismenjavanja); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	6,70
Prvi nivo - podnivo dva I/2	

- kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja; - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	6,80
Drugi nivo II - kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,20
Treći nivo III - kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,50
Četvrti nivo - podnivo jedan IV/1 - kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (240 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	7,90
Četvrti nivo - podnivo dva IV/2 - kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a)	8,10
Pet nivo V - kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (120 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a	8,40
Šesti nivo VI - kvalifikacija visokog obrazovanja (180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	9,30
Sedmi nivo - podnivo jedan VII/1 - kvalifikacija visokog obrazovanja (240, 180+60, 300, odnosno 360 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	10,20
Sedmi nivo - podnivo dva VII/2 - kvalifikacija visokog obrazovanja (180+120 ili 240+60 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	10,60
Osmi nivo VIII - kvalifikacija visokog obrazovanja (300+180 kredita CSPK-a); - stručna kvalifikacija ili dio stručne kvalifikacije sa minimum jednim kreditom CSPK-a.	11,10

Član 31

Koeficijenti složenosti za sva radna mjesta iz akta o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta u Društvu ne mogu biti niži od odgovarajućih koeficijenata iz člana 30 (Tabela 1) ovog kolektivnog ugovora.

Član 32

Za pojedina radna mjesta na kome se rad obavlja pod uslovima težim od uobičajenih, shodno Aktu o procjeni rizika i radna mjesta za koja se procijeni da je povećana odgovornost na poslu, koeficijent složenosti se uvećava i po sljedećim elementima (najviše dvije grupe) i to po osnovu:

- 1) uticaja okoline (klima, buka, vibracije, zračenja, vlaga, štetni gasovi i mirisi, biološke štetnosti) – od 0,30 do 0,50;
- 2) fizičkih i tehničkih naprezanja (opterećenje čula, teži fizički naponi sa mogućim posljedicama za zdravlje, rad sa opasnim materijama) – od 0,50 do 1,00;
- 3) opasnosti po zdravlje i život na radnom mjestu (opasnost od alata ili predmeta rada, od transportnih sredstava, otpada, eksplozije, električne energije, vrućih predmeta, nagrizaćućih materijala) – od 0,50 do 1,50;
- 4) odgovornosti na radu, u zavisnosti od nivoa kvalifikacija obrazovanja ili zvanja:
 - NK, I i II nivo kvalifikacije obrazovanja – od 0,20 do 1,50,
 - III, IV i V nivo kvalifikacije obrazovanja – od 0,40 do 2,50,
 - VI, VII i VIII nivo kvalifikacija obrazovanja – od 0,60 do 3,50
 - pomoćnik direktora, rukovodilac službe, sekretar, šef kabineta, savjetnik direktora, – od 1,00 do 5,60.
- 5) rukovođenja ili kordiniranja:
 - manjim organizacionim cjelinama do 15 zaposlenih – od 0,10 do 0,30,
 - srednjim organizacionim cjelinama od 16 do 30 zaposlenih – od 0,40 do 0,60;
 - većim organizacionim cjelinama preko 30 zaposlenih – od 0,70. do 1,20.

Član 33

Zrada izvršnog direktora utvrđuje se menadžerskom ugovorom, koji potpisuje sa Odborom direktora odnosno nadležnim organom.

Izvršni direktor ima pravo na uvećanje zarade shodno ovom Ugovoru.

Uvećanje zarada

Član 34

Osnovna zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

1. 50% za noćni rad (između 22 časa i 6 časova narednog dana);
2. 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
3. 50% za rad duži od ugovorenog radnog vremena (prekovremeni rad);
4. 80% za rad nedjeljom;
5. 10% za dvokratni rad.

Izuzetno od stava 1 tačka 4 ovog člana, uvećanje zarade za rad nedjeljom ne pripada zaposlenima koji su raspoređeni na radna mjesta čija priroda posla zahtijeva neprekidan rad.

U slučaju kad je zaposleni ispunio uslove za uvećanje zarade po više osnova iz stava 1 ovog člana, procenti povećanja se sabiraju.

Član 35

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža:

- | | |
|-----------------------|---------|
| 1. do 10 godina | - 0,50% |
| 2. od 10 do 20 godina | - 0,75% |
| 3. preko 20 godina | - 1,00% |

7

Radni učinak

Član 36

Radni učinak zaposlenog određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Poslodavac je dužan da donose posebni akt kojim će se bliže utvrditi kriterijumi koji su doveli do boljih rezultata rada u odnosu na standarde.

Ako nijesu utvrđeni normativi i kriterijumi za vrijednovanje ostvarenih rezultata rada smatra se da je zaposleni, za vrijeme provedeno na radu, ostvario standardni radni učinak.

Zaposleni mora biti unaprijed upoznat sa mjerilima i normativima za vrijednovanje ostvarenih učinaka, ukoliko su utvrđeni, kao i kriterijumima za utvrđivanje rezultata rada i stimulativnog dijela koji mu po tom osnovu pripada.

Naknada zarade

Član 37

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

1. za dane državnih i vjerskih praznika, u skladu sa zakonom;
2. za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
3. za dane plaćenog odsustva;
4. za odazivanja na poziv državnih organa;
5. za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
6. za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
7. za vrijeme privremene nesposobnosti uzrokovane profesionalnom bolešću odnosno nesreće na poslu;
8. za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu;
9. za vrijeme otkaznog roka u kome je zaposleni oslobođen obaveze da radi.

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

Član 38

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 80% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu i ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori, i to:

1. za vrijeme prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog;
2. za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju.

Pod prekidom rada iz stava 1 tačka 1 ovog člana podrazumijeva se: prekid zbog problema u poslovanju poslodavca, prekid zbog zabrane obavljanja djelatnosti od strane nadležnog državnog organa, prekid uzrokovan prirodnim nepogodama.

U slučaju iz stava 1 tačka 1 ovog člana, poslodavac je dužan da zaposlenom uruči pisani akt koji sadrži: razlog za prekid rada, trajanje prekida rada i visinu naknade zarade.

Naknada iz stava 1 ovog člana može da se isplati najduže četiri mjeseca u toku kalendarske godine.

Druga primanja

Član 39

Poslodavac zaposlenom može isplatiti ili obezbijediti i druga finansijska davanja u zavisnosti od finansijskih mogućnosti i to:

1. obezbjeđivanje finansijskih sredstava Sindikalnoj organizaciji u neto iznosu u visini do 2 minimalne zarade na nivou države za kupovinu novogodišnjih paketića za djecu zaposlenih uzrasta do 15 godina;
2. naknadu troškova učešća na radničko-sportskim igrama u organizaciji reprezentativnog sindikata Stambeno – komunalne djelatnosti Cmc Gore, u visini do dvadeset obračunskih vrijednosti koeficijenta u neto iznosu;
3. novčanu naknadu u neto iznosu u visini do 2 obračunske vrijednosti koeficijenta za zaposlene žene povodom 8.Marta - Međunarodnog praznika žena;
4. za troškove rada u radnom timu ili komisiji članovima pripada pravo na nadoknadu koju utvrđuje izvršni direktor shodno obimu obavljenog posla i u skladu sa aktima Društva.

Član 40

Poslodavac zaposlenom može isplatiti naknadu za zimnicu u visini do 6 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca, u skladu sa finansijskim mogućnostima Društva.

Pravo na isplatu zimnice ima zaposleni koji je proveo najmanje šest mjeseci na radu kod ovog Poslodavca u toj kalendarskoj godini i da je na dan donošenja odluke o isplati zimnice u radnom odnosu kod tog Poslodavca.

Član 41

Poslodavac isplaćuje zaposlenom otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od 30 obračunskih vrijednosti koeficijenta utvrđene u skladu sa ovim Ugovorom.

Član 42

Poslodavac isplaćuje otpremninu zaposlenom u slučaju proglašenja tehnološkim viškom u skladu sa aktom Vlade Crne Gore.

Član 43

Poslodavac zaposlenom povodom neprekidnog rada kod tog poslodavca isplaćuje jubilarnu nagradu u neto iznosu:

1. tri obračunske vrijednosti koeficijenta – za 10 godina rada;
2. pet obračunskih vrijednosti koeficijenta – za 20 godina rada;
3. osam obračunskih vrijednosti koeficijenta – za 30 godina rada;
4. deset obračunskih vrijednosti koeficijenta – za 40 godina rada.

Poslodavac zaposlenom može dodijeliti nagradu za posebno angažovanje i rezultate rada u iznosu do pet obračunskih vrijednosti koeficijenta.

Član 44

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, obezbjeđuje se pomoć u slučaju:

1. duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice, nabavke lijekova i liječenja zaposlenog ili člana njegove uže porodice – do visine izdataka za ove namjene, a najviše do 40 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca;
2. smrti zaposlenog – u visini najmanje četiri minimalne neto zarade utvrđene u skladu sa propisima o radu;
3. smrti člana uže porodice – u visini od dvije minimalne neto zarade za zaposlene sa V i višim nivoom obrazovanja utvrđene u skladu sa propisima o radu.

Članom uže porodice u smislu stava 1 ovog člana smatra se bračni i vanbračni supružnik, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), roditelji i usvojioци.

Za ostvarivanje prava na naknadu iz stava 1 ovog člana zaposleni je dužan da poslodavcu priloži odgovarajuće dokaze, osim ako je razlog opšte poznat.

Postupak za ostvarivanje ovog prava zaposlenog, odnosno njegove porodice, sprovodi, izvršni direktor sa predsjednikom sindikalne organizacije, a visinu novčane pomoći određuje u zavisnosti od finansijskih mogućnosti Društva.

Naknada povećanih troškova zaposlenom

Član 45

Poslodavac zaposlenom nadoknađuje povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova, ako to na drugi način nije obezbijedeno, i to:

1. dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 20% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 30 ovog kolektivnog ugovora, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja u hotelu sa četiri ili više zvjezdica priznaju po prethodnom odobrenju poslodavca;
2. dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način propisan od nadležnog organa državne uprave;
3. naknadu troškova u visini od 25% cijene litra benzina po pređenom kilometru, ukoliko zaposleni uz saglasnost poslodavca koristi privatni automobil u službene svrhe.

VI OBRAČUN ZARADA I NAKNADA

Član 46

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom daje pismeni obračun zarade koji sadrži:

1. zaradu zaposlenog, koju čini posebni dio zarade uvećan za proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti poslova;
2. uvećanja zarade, po vrstama, koja proizilaze iz kolektivnog ugovora ili ugovora o radu;
3. zaradu po osnovu ostvarenih rezultata rada (stimulativni dio);
4. naknadu zarade, po vrstama;
5. druga primanja iznad iznosa utvrđenih kolektivnim ugovorom;
6. bruto zaradu;
7. iznos poreza na zaradu;
8. iznose plaćenih doprinosa, po vrstama;
9. obustave od zarade bez poreza i doprinosa po vrstama;
10. iznos neto zarade (bez poreza i doprinosa);

11. iznos neto zarade za isplatu..

Poslodavac na obračunskoj listi iskazuje i naknade troškova, po vrstama, u skladu sa ovim kolektivnim ugovorom.

Član 47

Zarade odnosno naknade se isplaćuju u novcu na tekući račun zaposlenog.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, istovremeno vrši uplatu poreza i doprinosa na zarade.

Ukoliko izmjenom zakona dođe do smanjenja stope poreza na dohodak fizičkih lica i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz ličnih primanja zaposlenih, poslodavac je dužan da efekte takvog smanjenja usmjeri na zarade, odnosno naknade zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Član 48

Poslodavac isplaćuje zaradu zaposlenom najmanje jedanput mjesečno i to po pravilu najkasnije do 5 -og u mjesecu, za prethodni mjesec.

VII ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 49

Poslodavac je dužan da donese akt o zaštiti na radu kojim, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uređuje pitanja iz zaštite i zdravlja na radu.

Zaposleni ima pravo na bezbjednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim kolektivnim ugovorom i drugim opštim aktima kojima se uređuje i organizuje zaštita i zdravlje na radu kod Poslodavca.

Poslodavac je dužan da organizuje rad kojim se obezbjeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenog, da zaposlenog bliže upozna sa uslovima, rada, mjerama zaštite na radu, opštim aktima o zaštiti i zdravlju na radu i da svakog zaposlenog osposobi za bezbjedan rad.

Član 50

Zaposlenom licu sa invaliditetom, zaposlenoim mlađim od 18 godina života, i zaposlena žena imaju pravo na posebnu zaštitu prava, u skladu sa zakonom.

Član 51

Zaposleni ima pravo i dužnost da se prije raspoređivanja na radno mjesto upozna sa propisanim mjerama zaštite i zdravlja na radu u vezi sa poslom koji treba da obavlja, kao i sa organizovanjem i sprovođenjem zaštite i zdravlja na radu.

VIII ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 52

Disciplinski organi, postupak za utvrđivanje odgovornosti za povredu radnih obaveza zaposlenih i direktora i mjere za povrede radnih obaveza utvrđeni su odgovarajućim odredbama Zakona o radu, opštim aktom poslodavca i neposredno se primjenjuju u Društvu.

Član 53

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

Zaposleni koji umišljajem ili iz nehata povrijedi radnu obavezu ili se ne pridržava odluke koju je donio poslodavac, odgovara za učinjenu povredu radne obaveze, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Povrede radnih obaveza

Član 54

Lakše povrede radnih obaveza su:

1. nepoštovanje radnog vremena;
2. neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
3. neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
4. nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu;
5. neovlašćeno izdavanje radnih naloga bez težih posledica za Poslodavca;
6. davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluke nadležnog organa poslodavca, bez težih posledica za Poslodavca;

7. neblagovremeno izvršavanje poslova bez težih posledica za Poslodavca;
8. nedolično ponašanje prema ostalim zaposlenim (svađe, uvrede, prijetnje i sl.);
9. neprofesionalan odnos prema strankama, saradnicima i drugim zaposlenim;
10. neprijavljivanje povrede radne obaveze, odnosno štete koju je učinio zaposleni ili prouzrokovao drugi zaposleni, bez težih posledica za Poslodavca;
11. neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na uređajima i drugim sredstvima Poslodavca, koje nijesu prouzrokovale teže posledice za Poslodavca;
12. nemaran odnos zaposlenog prema povjerenim sredstvima za rad i materijalu, ako se time Poslodavcu ne nanosi veća šteta;
13. neblagovremeno dostavljanje podataka i isprava na zahtjev nadležnog organa poslodavca i drugih organa;
14. primanje poklona i drugih pogodnosti u vezi sa radom i davanje poklona i činjenja drugih pogodnosti drugim licima na štetu Poslodavca ili pak posredovanja u tome;
15. uništavanje dokumentacije Poslodavca prije isteka roka za njeno čuvanje;
16. ako zaposleni ne izda Korisniku usluga fiskalni račun;
17. ako zaposleni odbije da potpiše zapisnik nakon utvrđenog manjka;
18. ako zaposleni ne nosi službenu legitimaciju;
19. ako zaposleni neuredno vodi Dnevnik izvještaja na pijačnim objektima koji nemaju monitore;
20. ometanje sprovođenja interne kontrole;
21. ako zaposleni ne koristi službeni mail;
22. nepostupanje po pravilnicima, internim uputstvima, procedurama, etičkom kodeksu i dr. koje nije prouzrokovalo veće posledice za Poslodavca;
23. ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu manjih razmjera utvrđenu aktom poslodavca.
24. ako zaposleni bez pisanog odobrenja nadređenog samoinicijativno izvrše zamjenu smjene ili ako sami odrede zaposlenog koji će ih mijenjati u njihovom odsustvu,

Član 55

Teže povrede radne obaveze su:

1. neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
2. nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
3. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;

4. netačno evidentiranje rada u namjeri da sebi ili drugom zaposlenom obezbijedi povoljnije učešće na povećanje osnovne zarade po osnovu rezultata rada;
5. neovlašćeno davanje informacija drugim licima ili javnosti u vezi finansijskog stanja kod Poslodavca;
6. neovlašćena posluga sredstvima povjerenim zaposlenim za izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka;
7. propuštanje zaposlenog da u razumnom roku a najkasnije u roku od 24 sata od saznanja prijavi štetu koja je nastupila za Poslodavca, kao i prikrivanje uništenja ili većeg oštećenja imovine Poslodavca;
8. nepreduzimanje potrebnih mjera za obezbjeđivanje imovine Poslodavca, usljed čega je došlo do znatne materijalne štete;
9. ako je zaposlenom izrečena novčana kazna za povredu radnih obaveza uzastopno dva ili više puta u periodu od godinu dana;
10. svaka radnja ili propuštanje radnje na radu ili u vezi sa radom koja ima elemente krivičnog djela, privrednog prestupa ili prekršaja, ako je to utvrđeno pravosnažnom odlukom nadležnog organa.
11. ako zaposleni dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili opojnih droga, opija se u toku rada ili koristi opojne doge;
12. izazivanje namjernog kvara na printeru – kasi, rampi;
13. neprijavljivanje kvara na rampi, printeru i slično, bez odlaganja;
14. ako se evidentira besplatan prolaz vozila, a izvrši se naplata;
15. ako izvrši naplatu korisniku vozila, a to ne evidentira na uređaju, odnosno sistemu;
16. ako se zaposleni fizički sukobi sa korisnikom;
17. ako zaposleni svakodnevno ne vodi dnevnik izvještaja;
18. psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
19. ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
20. ako zaposleni otuđi imovinu korisnika usluga, odnosno zakupca;

Član 56

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

1. opomena i
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.

Za teže povrede radnih obaveza može se 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.

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.

Član 57

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom, bez vođenja postupka utvrđivanja odgovornosti za povredu radnih obaveza u slučajevima propisanim Zakonom o radu.

Pravo zaposlenih na štrajk

Član 58

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

Zaposleni organizuju štrajk pod uslovima, na način i u vrijeme koji su utvrđeni Zakonom o štrajku.

Uslovi za rad Sindikata

Član 59

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

Član 60

Poslodavac može, na zahtjev sindikalne organizacije obezbijediti obavljanje profesionalne funkcije sindikalnog predstavnika, s tim da zarade, naknade zarada i ostala primanja padaju na teret Poslodavca.

Ovlašćenom sindikalnom predstavniku, se može obezbijediti obavljanje sindikalne aktivnosti uz naknadu zarade u trajanju od 20 časova mjesečno, na osnovu podnijetog zahtjeva.

Član 63

Poslodavac predstavnicima reprezentativnog sindikata dostavlja informacije i druge podatke koji su od bitnog značaja za rad sindikalne organizacije, profesionalni i ekonomski interes zaposlenih, odnosno za ostvarivanje prava zaposlenih i omogućava isiticanje obavještenja sindikalne organizacije u prostorijama poslodavca koje su za to određene.

Član 64

Poslodavac će na račun posebnog fonda reprezentativnog sindikata na nivou Crne Gore, prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade uplaćivati iznos od 0,2% na zaradu zaposlenog koji je član tog sindikata, kao povećani trošak u funkciji kvalitetnog izvršavanja poslova, a koja se namjenski koriste za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Član 65

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 Društva, u skladu sa odlukom te organizacije.

IX OSTALE ODREDBE

Član 66

Poslodavac je dužan da zaposlene obavezno osigurava (kolektivno osiguranje) od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom.

Premije za osiguranje iz stava 1 ovog člana padaju na teret poslodavca, a određuju se u zavisnosti od nivoa rizika od povreda na radu, profesionalnih bolesti i bolesti u vezi sa radom.

X PREGOVARANJE I ZAKLJUČIVANJE KOLEKTIVNIH UGOVORA

Član 67

Učesnici u zaključivanju kolektivnog ugovora dužni su da pregovaraju.

Svaka ugovorna strana može da pokrene pregovore na način što će drugoj strani, u pisanoj formi, da ponudi prijedlog teksta ili izmjenu teksta kolektivnog ugovora.

Ovaj Kolektivni ugovor se registruje na način i po postupku utvrđenim aktom Vlade Crne Gore.

XIII STUPANJE NA SNAGU I OBJAVLJIVANJE KOLEKTIVNOG UGOVORA

Član 70

Stupanjem na snagu ovog Kolektivnog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor broj 335-8735 od 11.12.2023. godine, sa Aneksom I Kolektivnog ugovora broj 335-3755 od 05.06.2025.godine.

Član 71

Ovaj Kolektivni ugovor stupa na snagu nakon proteka roka od osam dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Društva.

Član 72

Ugovorne strane su saglasne da izvršni direktor u saradnji sa predsjednikom sindikalne organizacije utvrdi koeficijente složenosti za utvrđivanje zarade, za sva radna mjesta iz Pravilnika o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta „Tržnice i pijace“ d.o.o. Podgorica, shodno ovom Ugovoru u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu ovo Ugovora.

Predsjednik Sindikalne organizacije

„Tržnice i pijace“

Dejan Radunović



Izvršni direktor

Ivan Bojović

Predsjednik
Odbora direktora Društva
Nikola Lalević

