

U skladu sa članom 184 stav 4 Zakona o radu (Službeni list CG br 074/19, 08/21, 059/21, 068/21 i 145/21) i Zaključkom Vlade Crne Gore br. 10-348/24-5999/2 od 1.11.2024. godine, organi upravljanja Akcionarskog društva za uslužne djelatnosti u vazdušnom saobraćaju „Aerodromi Crne Gore“ i Sindikalna organizacija akcionarskog društva za uslužne djelatnosti u vazdušnom saobraćaju aerodrom Podgorica i aerodrom Tivat, zaključuju

## **KOLEKTIVNI UGOVOR AKCIONARSKOG DRUŠTVA ZA USLUŽNE DJELATNOSTI U VAZDUŠNOM SAOBRAĆAJU „AERODROMI CRNE GORE AD“**

### **I. OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), predstavnik Osnivača Akcionarskog društva za uslužne djelatnosti u vazdušnom saobraćaju „Aerodromi Crne Gore“ (u daljem tekstu: predstavnik Osnivača) i Sindikalna organizacija Akcionarskog društva za uslužne djelatnosti u vazdušnom saobraćaju „Aerodrom Podgorica“ i „Aerodrom Tivat“ (u daljem tekstu: Sindikat) uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Akcionarskom društvu za uslužne djelatnosti u vazdušnom saobraćaju „Aerodromi Crne Gore“ (u daljem tekstu: Poslodavac), kao i druga pitanja od značaja za međusobne odnose učesnika ovog kolektivnog ugovora.

Odredbe ovog Ugovora se primjenjuju neposredno i odnose se na sve zaposlene kod Poslodavca, osim na organe Poslodavca u dijelu u kojem su njihova prava i obaveze utvrđene posebnim ugovorom i zakonom.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koje nisu uređene ovim Ugovorom i drugim opštima aktima Poslodavca, neposredno se primjenjuju odredbe zakona i drugih propisa.

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

Ovim Ugovorom zabranjuje se neposredna ili posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje i zaposlenih, kako je uređeno zakonom.

Zabranjuje se svaki oblik uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja kao i zlostavljanja na radnom mjestu, mobing u skladu sa odredbama zakona.

U slučaju diskriminacije, odnosno zlostavljanja na radnom mjestu u smislu zakona, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

### **II. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA**

#### **Član 2**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

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

Zaposleni za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

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

### Član 3

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika ima pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada u skladu sa zakonom.

Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1 ovog člana, ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen i nepovoljan položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom i ugovorom o radu.

### Član 4

Zaposleni je dužan da:

- savjesno i odgovorno obavlja sve poslove na kojim radi;
- poštuje organizaciju rada i poslovanje kod Poslodavca, kao uslove i pravila Poslodavca u vezi sa izvršavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- vodi računa i svjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima Poslodavca; obavijesti Poslodavca o bitnim okolnostima koji utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova;
- obavijesti Poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje zaposlenih i nastanak materijalne štete;
- poštuje propise o bezbjednosti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje, kao i život i zdravlje drugih lica, i
- postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, ovim Ugovorom i ugovorom o radu.

### Član 5

Poslodavac je dužan da zaposlenom:

- obezbijedi uslove za obavljanje poslova radnog mjesta utvrđenih ugovorom o radu;
- obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima uslove rada i organizuje rad, u cilju bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu;
- za obavljene rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, ovim Ugovorom i ugovorom o radu;
- dostavlja obavještenja o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu, u slučajevima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom, traži mišljenje Sindikata, postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, ovim Ugovorom, opštim aktima i ugovorom o radu, i

- obezbijedi poštovanje ličnosti, štiti njegovu privatnost i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

#### Član 6

Članovima uže porodice u smislu ovog Ugovora smatraju se bračni i vanbračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), braća, sestre, roditelji, usvojilac i staratelj.

#### Član 7

Izrazi koji se u ovom Ugovoru koriste za fizička lica u muškom rodu podrazumijevaju iste izraze u ženskom rodu.

### III. RADNI ODNOSI

#### 1. Zasnivanje radnog odnosa

##### Član 8

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje ispunjava opšte i posebne uslove utvrđene zakonom, drugim propisima i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta Poslodavca.

#### 2. Ugovor o radu

##### Član 9

Radni odnos zasniva se zaključivanjem ugovora o radu i stupanjem na rad.

Ugovor o radu zaključuje se u pisanom obliku prije stupanja na rad lica koje zasniva radni odnos.

Ugovor o radu se po pravilu zaključuje na neodređeno vrijeme.

Ugovor o radu može se zaključiti i na određeno vrijeme u skladu sa zakonom.

#### 3. Aneks ugovora o radu

##### Član 10

Pored slučajeva utvrđenih zakonom, Poslodavac i zaposleni mogu ponuditi aneks ugovora o radu i u sljedećim slučajevima:

- transformacija ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- produženje ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u trajanju do 24 mjeseca;
- izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
- produženje ugovora o radu poslije navršenih 66 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
- rapoređivanje zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;

- utvrđivanja zabrane konkurencije;
- produženje ugovora o radu sa zaposlenim koji koristi pravo na privremenu spriječenost za rad po osnovu održavanja trudnoće, porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog i hraniteljskog odsustva, u skladu sa zakonom
- promjene uslova za obavljanje poslova na radnom mjestu na kojem je zaposleni raspoređen u skladu sa zakonom, odnosno aktom poslodavca (predviđanje obaveze polaganja stručnog ili drugog ispita);
- u drugim slučajevima utvrđenim Kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, odnosno u drugim slučajevima kada postoji saglasnost zaposlenog i poslodavca;
- raspoređivanje na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa ili organizacije rada.

Odgovarajućim poslom smatra se posao za čije se obavljanje zahtijeva isti nivo kvalifikacije obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije obrazovanja.

#### 4. Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

##### Član 11

Zaposleni može, pored slučajeva utvrđenih zakonom, uz njegovu saglasnost, na osnovu sporazuma poslodavaca, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, u sljedećim slučajevima:

- ako je u interesu Poslodavca da zaposleni radom kod drugog poslodavca stekne nova znanja i iskustva;
- rada na određenom projektu za potrebe Poslodavca.

Ugovorom o radu kod drugog poslodavca zaposlenom se ne mogu utvrditi manja prava od prava koja je imao.

Nakon isteka perioda na koji je zaposleni upućen na rad kod drugog poslodavca, zaposleni će biti vraćen na isto radno mjesto sa kojeg je upućen u skladu sa stavom 1 ovog člana.

#### 5. Raspoređivanje u drugo mjesto rada

##### Član 12

Zaposleni može biti raspoređen u drugo mjesto rada na način i pod uslovima propisanim zakonom.

#### 6. Preuzimanje zaposlenih

##### Član 13

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.

#### 7. Prethodna provjera radnih sposobnosti



## Član 14

Prethodna provjera radnih sposobnosti kandidata vrši se za ona radna mjesta za koje je aktom o sistematizaciji radnih mjesta utvrđena prethodna provjera kao poseban uslov rada.

Prethodna provjera radnih sposobnosti vrši se putem intervjua, testa, praktične provjere znanja i vještina ili kombinovanjem ovih metoda.

Prethodnu provjeru iz stava 1 ovog člana vrši komisija koju obrazuje izvršni direktor, sastavljena od lica koja imaju najmanje isti nivo stručnog obrazovanja i najmanje jedan član komisije istu vrstu zanimanja u organizacionoj cjelini, odnosno jedinici kao i lice čije se sposobnosti provjeravaju.

Komisija iz stava 3 ovog člana vrši provjeru radnih sposobnosti kandidata, a svoje mišljenje u pisanoj formi dostavlja Izvršnom direktoru u roku utvrđenom odlukom o njenom formiranju.

## 8. Probni rad

### Član 15

Ugovorom o radu utvrđuju se dužina trajanja probnog rada, način sprovođenja i ocjenjivanja rezultata probnog rada.

## 9. Pripravnici

### Član 16

Sa licem koje prvi put zasniva radni odnos u određenom stepenu školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika.

Trajanje pripravničkog staža zavisi od stepena školske spreme, odnosno kvalifikacije nivoa obrazovanja ili stručne kvalifikacije, poslodavac može zaključiti ugovor o radu na određeno vrijeme u svojstvu pripravnika.

Trajanje pripravničkog staža zavisi od stepena školske spreme, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja tako da za:

- radna mjesta VII i VI nivoa kvalifikacija.....devet mjeseci,
- ostala radna mjesta .....šest mjeseci.

Procjenu osposobljenosti pripravnika utvrđuje neposredni rukovodilac koji je ujedno i mentor.

Neposredni rukovodilac svoje mišljenje o rezultatima pripravničkog rada dostavlja u pisanoj formi Izvršnom direktoru, koji donosi odluku u zavisnosti od rezultata osposobljenosti u toku trajanja pripravničkog staža.

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

Pripravnički staž se ne računa u vrijeme trajanja ugovora o radu na određeno vrijeme iz člana 37 stav 2 Zakona o radu.

## 10. Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

### Član 17

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

Troškovi stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbjeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom. U slučajevima kada zaposleni bez opravdanih razloga prekine stručno osposobljavanje i usavršavanje, dužan je da poslodavcu nadoknadi cjelokupne troškove.

Stručno osposobljavanje iz stava 1 ovog člana obavlja se, po pravilu, u toku radnog vremena, ukoliko se poslodavac i zaposleni drugačije ne dogovore.

## 11. Radno vrijeme

### Član 18

Puno radno vrijeme zaposlenih iznosi 40 časova u radnoj sedmici.

Redovno administrativno radno vrijeme počinje u 7:00 a završava u 15:00 časova.

### Član 19

Raspored radnog vremena može biti i drugačije određen, kada to zahtijevaju priroda posla i potrebe Poslodavca.

Radno vrijeme može biti dvokratno, u smjenama ili turnusu na radnim mjestima u operativnim službama gdje to priroda posla i potrebe Poslodavca zahtijevaju.

Preraspodjelu radnog vremena poslodavac može da vrši u slučajevima, na način i pod uslovima utvrđenim zakonom.

### Član 20

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena pored slučajeva utvrđenih zakonom i u sljedećim slučajevima:

- kada je neophodno završiti proces rada čije se trajanje nije moglo unaprijed predvidjeti i čije bi prekidanje nanijelo znatnu materijalnu štetu Poslodavcu;
- preduzimanje neophodnih mjera za bezbjednost i urednost vazdušnog saobraćaja;
- da se otklone posljedice vanrednog događaja;
- spašavanja sredstava rada;
- zamjena iznenadno odsutnog zaposlenog u cilju sprječavanja poremećaja procesa rada.

Rad duži od punog radnog vremena može trajati samo onoliko vremena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od deset časova nedjeljno.

## IV. ODMORI I ODSUSTVA

### 1. Odmori

#### Član 21

Zaposleni ima pravo na odmor u toku rada, dnevni odmor, nedjeljni odmor i godišnji odmor u skladu sa zakonom.

U zavisnosti od potreba procesa rada Poslodavac, na predlog rukovodioca organizacione jedinice u kojoj zaposleni radi, a u skladu sa planom korišćenje godišnjih odmora, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora.

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.

### 2. Godišnji odmor

#### Član 22

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

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se na način što se broj dana iz stava 1 ovog člana uvećava po osnovu sljedećih kriterijuma:

1) doprinosa u radu:

- za prosječan radni učinak - jedan radni dan i
- za rezultate rada iznad prosječnog radnog učinka-dva radna dana;

2) stručnosti i složenosti poslova radnog mjesta:

- za Izvršnog direktora i članove menadžmenta-pet radnih dana;
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima VIII i VII grupe stručnosti i složenosti – četiri radna dana;
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima IV, V i VI grupe stručnosti i složenosti – tri radna dana;
- za zaposlene koji rade na radnim mjestima I, II i III grupe stručnosti i složenosti - dva radna dana ;

3) po osnovu posebnih uslova rada:

- za zaposlene na radnim mjestima koja su aktom o sistematizaciji utvrđena kao radna mjesta pod posebnim uslovima rada – jedan radni dan;

4) dužine radnog staža:

- od 5 do 15 godina – jedan radni dan,
- od 15 do 25 godina – dva radna dana,
- od 25 do 35 godina – tri radna dana,
- preko 35 godina – pet radnih dana.

5) zdravstvenog stanja zaposlenog:

- samohranom roditelju sa djetetom do 15 godina života – dva radna dana;
- licu sa invaliditetom-tri radna dana i
- roditelju djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju-tri radna dana.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najviše 36 radnih dana za godinu dana rada.

### 3. Plaćeno odsustvo

#### Član 23

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu zarade ( plaćeno odsustvo) zbog ličnih potreba na odnosu podnijetog zahtjeva u slučaju :

- zaključivanja braka-pet radnih dana;
- sklapanja braka djeteta ili usvojenika – jedan radni dan;
- rođenja djeteta-tri radna dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta – jedan radni dan;
- selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mjesto -tri radna dana;
- njege djeteta sa smetnjama i teškoćama u razvoju -tri radna dana;
- smrti člana uže porodice-sedam radnih dana;
- smrti srodnika izvan uže porodice, zaključno sa četvrtim stepenom krvnog srodstva, odnosno drugim stepenom tazbinskog srodstva-jedan radni dan;
- smrti roditelja supružnika – dva radna dana;
- teže bolesti člana uže porodice-sedam radnih dana;
- otklanjanja posljedica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama-tri radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim, kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja-dva radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi-jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja ćelija, tkiva ili organa-prema medicinskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita koji je u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca – pet radnih dana;

-polaganja stručnog ispita koji nije u vezi sa obavljanjem poslova kod poslodavca - dva radna dana.

-korišćenja prevencije rane invalidnosti i rekreativnog odmora u smislu člana 30 Opšteg kolektivnog ugovora – pet radnih dana.

Zaposleni je dužan da podnese dokaz o razlogu odsustva, osim ako je taj razlog opšte poznat.

Plaćeno odsustvo se može koristiti u vrijeme kada e predviđeni slučaj dogodio o čemu odluku donosi Izvršni direktor.

#### Član 24

Zaposleni ima pravo i na plaćeno odsustvo radi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na koje ga uputi Poslodavac, i to radi:

- polaganja ispita na visokoškolskoj ustanovi-dva radna dana po ispitu,
- obuke za sticanje i obnovu licenci, potvrda o obučenosti i ostalih sertifikata predviđenih kao poseban uslov za obavljanje poslova radnog mjesta na koje je zaposleni raspoređen - u dane trajanja obuke i polaganja ispita,
- polaganja pravosudnog ispita – petnaest radnih dana,
- polaganja ispita na specijalističkim i postdiplomskim studijama – četiri radna dana po ispitu,
- odbrane magistarskog rada – deset radnih dana,
- odbrane doktorske disertacije – petnaest radnih dana,
- drugih oblika stručnog osposobljavanja i usavršavanja u trajanju koje je utvrđeno ugovorom o stručnom usavršavanju.

Pravo na odsustvo iz stava 1 ovog člana, zaposleni može koristiti samo prilikom prvog polaganja.

#### Neplaćeno odsustvo

#### Član 25

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo sa rada, ukoliko se time ne ometa proces rada, u trajanju do 30 radnih dana u kalendarskoj godini, u slučajevima:

- njege bolesnog člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, na koje ga nije uputio Poslodavac;
- obavljanja poslova u vezi izgradnje kuće ili stana u cilju rješavanja svog stambenog pitanja;
- učestvovanja u sportskim, kulturnim ili drugim javnim manifestacijama;
- kada postoji saglasnost poslodavca i zaposlenog.

U slučaju odsustava iz stava 1 alineja 1 i 2 ovog člana, zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo u trajanju dužem od 30 radnih dana, ako to ne remeti proces rada.

Zaposleni je dužan da podnese dokaz o razlogu zbog kojeg zahtijeva odsustvo.

Neplaćeno odsustvo se koristi samo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu a druga prava i obaveze iz rada i po osnovu rada miruju.



## V. ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

### 1. Struktura zarade

#### Član 26

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

#### Član 27

Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu, naknada zarade i druga primanja utvrđena Opštim kolektivnim ugovorom, ovim kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu čini bruto zaradu u smislu ovog zakona.

Bruto zarada zaposlenog za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu sastoji se od:

- osnovne zarade;
- posebnog dijela zarada (dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora);
- uvećanja osnovne zarade;
- dijela zarade za radni učinak ukoliko je ostvaren.

Zarada i naknada zarade se isplaćuju jednom mjesečno do desetog u mjesecu za prethodni mjesec.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade zarade, svakom zaposlenom uručuje pisani obračun zarade u skladu sa zakonom, koji sadrži:

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

### 2. Osnovna zarada

#### Član 28

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme, odnosno vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom i standardni radni učinak, utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 30 ovog ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta.

Obračunska vrijednost koeficijenta u bruto iznosu u Aerodromima Crne Gore iznosi 140,00 € (slovima: stočetrdeset eura).

Obračunska vrijednost koeficijenta iz stava 2 ovog člana je osnov za utvrđivanje najniže satnice za prosječnih 174 časova u mjesecu.

### 3. Posebni dio zarade (startni dio zarade)

#### Član 29

Posebni dio zarade (startni dio zarade) je dio zarade koji zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada (topli obrok) i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora i.

Posebni dio zarade (startni dio zarade) u Aerodromima Crne Gore se utvrđujeu bruto iznosu od 100,00 eura i obračunava na sljedeći način:

- Naknada za ishranu u toku rada (topli obrok) u Aerodromima Crne Gore se obračunava na mjesečnom nivou u bruto iznosu od 64,00 eura.
- 1/12 regresa u Aerodromima Crne Gore se obračunava na mjesečnom nivou u bruto iznosu od 36,00 eura.

### 4. Koeficijent složenosti

#### Član 30

Ovim ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima složenosti za utvrđivanje zarada na osnovu sljedeće tabele.

Nivoi i podnivoi kvalifikacija	Stručna kvalifikacija	Koeficijent složenosti sa posebnim uslovima rada KS		
		Osnovni	Srednji	Limitirani
Prvi nivo (I)				
Podnivo (1)	Kvalifikacija stečena završetkom dijela osnovnog obrazovanja	4.19		
Podnivo (2)	Kvalifikacija završenog osnovnog obrazovanja	4.36		
Drugi nivo (II)	Kvalifikacija nižeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a),	5.57	5.70	
Treći nivo (III)	Kvalifikacija srednjeg stručnog obrazovanja (obima 180 kredita CSPK-a)	5.83	5.98 - 6.09	6.21
Četvri nivo (I)				
Podnivo (IV-1)	Kvalifikacija srednjeg opšteg i stručnog obrazovanja (obima 240 kredita CSPK-a)	6.47	6.60 - 6.88	7.01
Podnivo (IV-2)	Kvalifikacija majstor (60 kredita CSPK-a);	7.01		

Peti nivo (V)	Kvalifikacija višeg stručnog obrazovanja (obima 120 kredita CSPK-a)	7.67	7.80	7.94
Šesti nivo (VI)	Diploma o stečenom višem obrazovanju na univerzitetu, Kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 180 kredita CSKP-a)	7.94	8.21	8.76
Sedmi nivo (VII)				
VII-1	Kvalifikacija visokog obrazovanja (obima 240, 180+60, 300 kredita CSPK-a), Kvalifikacija visokog obrazovanja-Bečelor (obima 240 kredita CSPK-a), Kvalifikacija VII stepena stručne spreme stečena po ranijim propisima, Kvalifikacija visokog obrazovanja - Specijalista (obima kredita 240 kredita CSPK-a)	10.73	11.50 – 12.29	13.83 - 15.39

#### Član 31

Zarade Izvršnog direktora, zamjenika Izvršnog direktora, Sekretara Društva, direktora organizacionih cjelina, kao i direktora aerodroma i zamjenika direktora aerodroma utvrđuju se aktom Odbora direktora.

#### 5. Uvećanje zarade

##### Član 32

Osnov za obračun uvećanja zarade čine proizvod obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta stručnosti i složenosti sa posebnim uslovima rada.

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku navršenu godinu radnog staža:

- do 10 (deset) godina za 0,50 %,
- od 10 (deset) do 20 (dvadeset) godina za 0,75 %,
- preko 20 (dvadeset) godina za 1,00 %,

Zarada zaposlenog uvećava se po času:

- 40 % za rad noću ( od 22h do 06h narednog dana);
- 150 % za rad u dane državnih i vjerskih praznika;

- 40 % za prekovremeni rad;
- 10 % prema osnovnoj zaradi zaposlenog za svaki provedeni čas pripravnosti kod kuće

### Član 33

Zarada zaposlenog uvećana je i za iznos stimulativnog dijela koji odlukom utvrđuje Izvršni direktor

Iznos stimulativnog dijela može biti uvećan po osnovu posjedovanja licenci nezavisno od iznosa iz stava 1 ovog člana.

Iznos stimulativnog dijela iz stava 1 i 2 ovog člana utvrđuje se odlukom Izvršnog direktora. Bliži uslovi, kriterijumi, i način određivanja apsolutnog iznosa stimulativnog dijela iz stava 2 ovog člana biće predviđeni opštim aktom Društva.

Pravo po osnovu iznosa stimulativnog dijela iz stava 1 i 2 ovog člana nemaju zaposleni za vrijeme odsustvovanja sa rada po propisima iz oblasti zdravstvenog osiguranja i neopravdanog odsustva sa rada, osim u slučajevima utvrđenim propisima iz oblasti zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja, za koji je naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada iznosi 100 % od osnova za naknadu.

## 6. Dio zarade za ostvareni radni učinak

### Član 34

Ostvareni radni učinak zaposlenog (Kou-koeficijent ostvarenog radnog učinka) iskazuje se na osnovu utvrđenih kriterijuma i mjerila, za vrednovanje ostvarenog radnog učinka.

### Član 35

Utvrđivanje rezultata rada zaposlenog na poslovima vrši se ocjenjivanjem obima rada, kvaliteta rada i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Ocjenjivanje obima rada zaposlenog vrši se na osnovu:

- svih poslova koje je zaposleni izvršio u odgovarajućem mjesecu;
- obima iskorišćenosti radnog vremena;

Ocjenjivanje kvaliteta rada zaposlenog vrši se na osnovu:

- kvaliteta izvršenog posla sa stanovišta odgovarajućih propisa, tehnoloških uputstava, standarda, stručne metodologije i izdatih naloga;
- složenosti izvršenih poslova;
- stručnosti, kreativnosti i inicijative ispoljene u izvršavanju poslova;
- poštovanja utvrđenih rokova za izvršavanje poslova;
- racionalnog angažovanja zaposlenih, sredstava rada, materijala, rezervnih djelova i učinjenih usluga;
- tačnosti i preciznosti u radu;
- broja grešaka i obima pogrešno urađenih poslova, radnih zadataka odnosno radnih operacija;

Ocjenjivanje odnosa zaposlenog prema radnim obavezama vrši se na osnovu:

- stepena ispoljene odgovornosti u radu;
- poslovnog odnosa prema poslovnim partnerima, strankama i drugim licima sa kojima u radu dolazi u kontakt;
- stepena ispoljene radne i tehnološke saradnje sa ostalim učesnicima u procesu rada;
- poštovanja radne discipline.

Obrazloženu ocjenu rezultata rada, odnosno radnog doprinosa zaposlenog iskazuje neposredni rukovodilac zaposlenog najmanje jednom godišnje.

Na osnovu obrazložene ocjene rezultata iz stava 5 ovog člana osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni učinak iznad standardnog može se uvećati do 20 %, a osnovna zarada zaposlenog čiji je radni učinak ispod standardnog može se umanjiti do 20 %.

Odluku o uvećanju odnosno umanju zarade iz stava 6 ovog člana donosi Izvršni direktor.

#### Član 36

Zaposlenom koji ostvari izuzetne rezultate u toku kalendarske godine i time doprinese poslovnom uspjehu Poslodavca, može se isplatiti godišnja nagrada za doprinos u radu, na obrazložen predlog neposrednog rukovodioca.

Odluku o isplati i visini nagrade iz stava 1 ovog člana donosi Izvršni direktor u skladu sa finansijskim mogućnostima.

### 7. Naknade zarada

#### Član 37

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

- za dane državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za vrijeme plaćenog odsustva;
- za vrijeme odazivanja na poziv državnih organa;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po nalogu poslodavca, kada je isto organizovano u radnom vremenu zaposlenog;
- za vrijeme privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju;
- za vrijeme korišćenja porodiljskog, roditeljskog, usvojiteljskog, i hraniteljskog odsustva i odsustva radi njege djeteta u skladu sa zakonom;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ugovorom o radu;



- za vrijeme privremene spriječenosti za rad usljed profesionalne bolesti i povrede na radu, osim za posljedice koje su nastupile usljed profesionalne bolesti i povrede na radu;
- za vrijeme privremene spriječenosti uslijed malignih oboljenja, kao i u drugim medicinskim indikacijama propisanim Zakonom;
- za vrijeme njege djeteta oboljelog od malignih bolesti;
- za vrijeme održavanja trudnoće (liječenja prijetjećeg abortusa);
- izolovanom kao kliconoši za vrijeme trajanja izolacije;
- za vrijeme spriječenosti za rad zbog dobrovoljnog davanja krvi, tkiva i organa;
- zaposlenom licu sa teškim invaliditetom za vrijeme spriječenosti za rad;
- u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom i Ugovorom o radu.

#### Član 38

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) u visini od 80 % od osnova za naknadu utvrđene zakonom, osim za slučajeve predviđene zakonom u kojima se osnov za naknadu za vrijeme privremene spriječenosti za rad isplaćuje u visini od 100 %.

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme odsustvovanja sa rada zbog prekida rada koji je nastao bez krivice zaposlenog u visini od 70% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu i ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori.

### 8. Zarada pripravnika

#### Član 39

Zarada pripravnika utvrđuje se u visini od 80% koeficijenta složenosti odgovarajuće grupe poslova iz člana 30 ovog ugovora, pomnoženog sa obračunskom vrijednošću koeficijenta umanjenog za poreze i doprinose na teret zaposlenog.

### 9. Druga primanja

#### Član 40

Poslodavac može, u zavisnosti od ostvarenog finansijsko poslovnog rezultata isplatiti zaposlenom zimmnicu u iznosu koji ne može biti veći od 6 (šest) obračunskih vrijednosti koeficijenta utvrđenih ovim ugovorom.

Pravo na isplatu zimmnice 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 zimmnice u radnom odnosu kod tog Poslodavca.

Pravo na isplatu zimmnice iz stava 1 ovog člana mogu ostvariti i članovi organa upravljanja koji su, u trenutku donošenja odluke o isplati zimmnice, imenovani za vršenje te funkcije

#### Član 41

Zaposleni ima pravo na otpremninu prilikom odlaska u penziju u iznosu od 6 (šest) prosječnih neto zarada zaposlenog, odnosno 6 (šest) prosječnih neto zarada kod Poslodavca ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Obaveze prema Državi vezane za isplatu otpremnine iz stava 1 ovog člana padaju na teret Poslodavca.

Kao osnov za obračun otpremnine iz stava 1 ovog člana, uzima se zarada zaposlenog, odnosno prosječna zarada kod Poslodavca, ostvarena u periodu od tri mjeseca koji prethode mjesecu u kojem se vrši isplata.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom prestanka radnog odnosa po osnovu odlaska u penziju.

Na lični zahtjev i uz saglasnost Poslodavca, odnosno Izvršnog direktora, zaposlenom može sporazumno prestati radni odnos isplatom novčanog iznosa koji se dogovara sa Poslodavcem.

Novčani iznos iz stava 5 ovog člana se određuje na osnovu godina radnog staža provedenog pod poslodavca, složenosti poslova koje je zaposleni obavljao i doprinosa u radu, a ne može da prelazi visinu 18 (osamnaest) prosječnih neto zarada zaposlenog.

Pravo na prestanak radnog odnosa iz stava 5 ovog člana ima zaposleni koji je u neprekidnom stalnom radnom odnosu kod ovog poslodavca minimum 3 godine.

Prestanak radnog odnosa zaposlenog na njegov lični zahtjev, i uz saglasnost Poslodavca, odnosno Izvršnog direktora počinje da važi narednog dana od dana isplate novčanog iznosa iz stava 5 ovog člana.

#### Član 42

Zaposlenom se isplaćuje jubilara nagrada po osnovu neprekidnog rada kod Poslodavca i to:

- za deset godina radnog staža – dvije neto zarade zaposlenog
- za 20 godina radnog staža – tri neto zarade zaposlenog,
- za 30 godina radnog staža – četiri neto zarade zaposlenog,
- za 37 godina radnog staža (muškarci), odnosno 35 godina radnog staža (žene) – pet neto zarada zaposlenog

Pod radnim stažom kod Poslodavca u smislu stava 1 ovog člana podrazumijeva se radni staž ostvaren kod Poslodavca, i za zaposlene preuzete od JAT-a staž ostvaren u JAT-u do dana preuzimanja od strane Javnog preduzeća „Aerodromi Crne Gore“ - Podgorica.

Kao osnov za obračun jubilarnih nagrada iz stava 1 ovog člana uzima se prosječna zarada zaposlenog ostvarena u periodu od 6 (šest) mjeseci koji prethode mjesecu u kojem se vrši isplata.

#### Član 43

Poslodavac može na dan svog jubileja u saradnji sa sindikatom, nagraditi zaposlenog za posebno angažovanje i posebne rezultate rada u iznosu do šest obračunskih vrijednosti koeficijenta utvrđenih ovim Kolektivnim ugovorom.

Poslodavac može u zavisnosti od ostvarenog finansijsko poslovnog rezultata isplatiti zaposlenim ženama naknadu povodom međunarodnog dana žena - 8. mart u iznosu do 1 (jedne) obračunske vrijednosti koeficijenta.

Isplata će se vršiti u neto iznosu, uz obavezu plaćanja pripadajućih poreza i doprinosa.

#### Član 44

Zaposlenima pripada naknada troškova prevoza u ukupnom mjesečnom neto iznosu od 40,00 eura, koja naknada se isplaćuje mjesečno istovremeno uz zaradu.

Za vrijeme privremene spriječenosti za rad, odmora, službenih putovanja i odsustava, zaposlenog ne pripada isplata troškova prevoza.

Pravo na naknadu troškova prevoza u smislu st. 1 ovog člana nemaju zaposleni koji zadužuju službeno vozilo.

#### Član 45

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

-dnevnicu za službeno putovanje u zemlji i inostranstvu u iznosu i na način propisan od strane nadležnog organa.

-naknadu troškova u visini od 25 % cijene litra benzina po pređenom kilometru ukoliko zaposleni, uz pisanu saglasnost Poslodavca, koristi privatni automobil u službene svrhe.

#### Član 46

U zavisnosti od vremena provedenog na službenom putovanju zaposlenom pripada:

- cijela dnevnicu za svaka 24h;
- za ostatak vremena preko 12h a do 24 h;
- polovina dnevnice za vrijeme preko 8h a do 12h.

Za dane kada je na službenom putu sa pravom na punu dnevnicu, zaposleni nema pravo na troškove prevoza i ishrane.

#### Član 47

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

- duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog, njegovog bračnog druga, djeteta (bračno, vanbračno, usvojeno ili pastorče) do 21 (dvadesetjedne) obračunske vrijednosti koeficijenta, odnosno ostalih članova uže porodice u iznosu do 6 (šest) obračunskih vrijednosti koeficijenta, umanjene za poreze i doprinose u skladu sa zakonskim propisima;

- nabavke lijekova i liječenje zaposlenog, njegovog bračnog druga, ili djeteta (bračno, vanbračno, usvojeno i pastorčad) do visine izdataka za ove namjene, koji ne može preći iznos od 11 (jedanaest) obračunskih vrijednosti koeficijenta, odnosno za ostale članove uže porodice u iznosu do 3 (tri) obračunske vrijednosti koeficijenta, umanjene za poreze i doprinose u skladu sa zakonskim propisima,
- otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda na objektu stanovanja zaposlenog, do visine procijenjene štete, odnosno maksimalno do 26 (dvadesetšest) obračunskih vrijednosti koeficijenta zaposlenog umanjene za poreze i doprinose u skladu sa zakonskim propisima;
- pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog u iznosu od 16 (šesnaest) obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjenih za poreze i doprinose u skladu sa zakonskim propisima i troškove sahrane prema priloženim računima;
- smrti djeteta (bračnog, vanbračnog, usvojenog, pastorka) u iznosu od 11 (jedanaest) obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjenih za poreze i doprinose u skladu sa zakonskim propisima;
- smrti bračnog i vanbračnog supružnika, roditelja i usvojioca u iznosu od najmanje 2 (dvije) minimalne neto zarade na nivou Crne Gore.

Pomoć iz stava 1 ovog člana može da ostvari smo jedan član porodice zaposlen kod poslodavca.

#### Član 48

Odluku o ostvarivanju prava zaposlenog odnosno člana njegove uže porodice na pomoć iz člana 47 Kolektivnog ugovora donosi poslodavac, u saradnji sa predsjednikom sindikata a na osnovu podnijetog zahtjeva i medicinske dokumentacije, a u skladu sa Kriterijumima o dodjeli pomoći koji će biti donijeti u roku od 30 dana od dana stupanja na snagu izmjena i dopuna Kolektivnog ugovora.

#### Član 49

Poslodavac će u slučaju smrti zaposlenog nastale usljed povrede na radu ili profesionalnog oboljenja stipendirati jedno njegovo dijete na redovnom školovanju.

Iznos stipendije iz stava 1 ovog člana utvrđuje se za:

- osnovno obrazovanje u visini od 145 eura u bruto iznosu;
- srednje obrazovanje u visini od 215 eura u bruto iznosu;
- više ili visoko obrazovanje u visini od 325 eura u bruto iznosu.

#### Član 50

U slučaju promjene radnog mjesta, zaposleni zadržava koeficijent radnog mjesta utvrđen ugovorom o radu, odnosno aneksom ugovora, ukoliko je to za njega povoljnije, pod uslovom:

- da je zaposleni radio najmanje 20 godina na radnom mjestu profesionalni vatrogasac spasilac i da je izgubio propisanu zdravstvenu sposobnost na radnom mjestu, zbog koje mora biti raspoređen na drugo radno mjesto;

- da u trenutku izmijenjenih uslova rada zaposleni ima navršenih 58 (muškarac) godina, odnosno 55 (žena) godina života i da je kod Poslodavca ostvario najmanje 20 godina rada.

## VI. ODGOVORNOST ZAPOSLENIH ZA POVREDE RADNIH OBAVEZA

### Član 51

Zaposleni koji se na radu ne pridržavaju obaveza propisanih zakonom, ovim ugovorom i ugovorom o radu ili ne postupaju u skladu sa odlukama i uputstvima Poslodavca, odgovorni su za povrede radnih obaveza.

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

- Opomena,
- Novčana kazna,
- Uslovni prestanak radnog odnosa
- Prestanak radnog odnosa

Opomena i novčana kazna se može izreći za lakše povrede radnih obaveza.

Novčana kazna, uslovni prestanak radnog odnosa i prestanak radnog odnosa mogu se izreći za teže povrede radnih obaveza.

### Član 52

Lakše povrede radne obaveze su:

- 1) nepoštovanje radnog vremena;
- 2) neuredno ili nesavjesno čuvanje službenih spisa ili podataka koji nemaju karakter povjerljivosti;
- 3) neopravdano izostajanje sa posla dva radna dana uzastopno ili dva radna dana u toku šest mjeseci;
- 4) nepostupanje u skladu sa propisima o zaštiti i zdravlju na radu;
- 5) neobavješćavanje poslodavca i nedostavljanje dokaza u roku od tri dana o razlozima nastupanja privremene privremene spriječenosti za rad;
- 6) neblagovremeno izvršavanje posljedica ukoliko su posljedice manjeg značaja;
- 7) neovlašćeno izdavanje radnih naloga bez težih posljedica za poslodavca;
- 8) neopravdano odbijanje saradnje sa drugim zaposlenim bez težih posljedica za poslodavca;
- 9) neprofesionalan odnos prema saradnicima ili drugim zaposlenima;
- 10) obavljanja privatnih poslova u toku radnog vremena ili na radnom mjestu bez težih posljedica za poslodavca;
- 11) nenošenje identifikacione kartice ukoliko je propisana;
- 12) neuredan ili nemaran lični izgled zaposlenog,
- 13) druge povrede utvrđene Zakonom, opštim aktima poslodavca i Ugovorom o radu.

Novčana kazna za povrede radnih obaveza iz stave 1ovog člana može se izreći u visini do 20 % mjesečne zarade zaposlenog u trajanju od jednog do tri mjeseca.



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

#### Član 53

Teže povrede radne obaveze su:

- 1) neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
- 2) nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
- 3) zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlaštenja;
- 4) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 5) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 6) ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je prčinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
- 7) 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;
- 8) povrede propisa o zaštiti i zdravlju na radu čime se izaziva opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih;
- 9) dolaska na posao pod dejstvom alkohola ili psihoaktivnih supstanci, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih sredstava uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane ovlašćenog lica;
- 10) neopravdanog izostajanja sa posla tri ili više radnih dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku 12 mjeseci;
- 11) pravnosnažne odluke suda kojom je osuđen za krivično djelo zloupotreba službenog položaja;
- 12) odavanja poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;
- 13) nasilničkog, nedoličnog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- 14) učinjenog krivičnog djela na radu ili u vezi sa radom;
- 15) upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 16) 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, odnosno 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.
- 17) 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;
- 18) kršenje propisa iz oblasti vazdušnog saobraćaja;
- 19) odbijanje provjere stručnih sposobnosti i/ili zdravstvenog stanja za poslove za koje je to predviđeno zakonom i drugih propisa iz oblasti vazdušnog saobraćaja;
- 20) nepravilno raspolaganje/rukovanje povjerenim sredstvima;
- 21) povreda prava i obaveza o zabrani konkurencije;
- 22) iznošenje u javnost netačnih podataka iz poslovanja Društva, čime se nanosi šteta Društvu;
- 23) neovlašćeno davanje informacija drugim licima ili javnosti koji su u vezi sa poslovnim procesima i finansijskim stanjem Društva;

- 24) odbijanje, ometanje ili sprječavanje izvršavanja radnih naloga datih od strane nadređenog;
- 25) izazivanje nereda i učestvovanje u tuči za vrijeme rada u radnim prostorijama i u krugu Društva;
- 26) gubitak prava na sticanje/obnovu sertifikata iz domena bezbjednosti koju izdaje Agencija za civilno vazduhoplovstvo;
- 27) neposjedovanje ili neobnavljanje potvrde o stručnoj osposobljenosti za poslove za koje je to predviđeno propisima iz oblasti vazdušnog saobraćaja, ni u popravnom ispitnom roku;
- 28) ako zaposleni odbije da zaključi aneks ugovora o radu;
- 29) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom, opštim aktima poslodavca i ugovorom o radu.

U slučajevima iz stava 1 tačke 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 i 17 i 28 ovog člana poslodavac će u pisanoj formi upozoriti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu ostavljajući mu rok od 5 radnih dana od dana prijema upozorenja za davanje odgovora na upozorenje.

Za teže povrede radnih obaveza zaposlenom se može izreći jedna od sljedećih 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;
- 3) Prestanak radnog odnosa.

#### Član 54

Neposredni rukovodilac koji, na početku radnog vremena ili u toku rada, posumnja da je neko od zaposlenih pod uticajem alkohola ocjenjuje da li je potrebno izvršiti kontrolu alkoholisanosti zaposlenog i na koji način.

Kontrolu alkoholisanosti kod poslodavca vrše ovlašćeni zaposleni iz službe bezbjednosti, kao i ovlašćena lica iz službe unutrašnje kontrole poslodavca.

Ukoliko zaposleni čija se kontrola alkoholisanosti traži odbije da se podvrgne kontroli, dužan je bez odlaganja ovu kontrolu izvršiti kod nadležne zdravstvene ustanove o svom trošku i dokaz o izvršenoj kontroli dostaviti ovlašćenom zaposlenom kojem je odbio kontrolu.

Zaposleni koji se ne slaže sa nalazom kontrole alkoholisanosti takođe može tu kontrolu izvršiti u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi o svom trošku, a ako taj nalaz ne prikaže prisustvo alkohola u krvi troškove te kontrole snosiće poslodavac.

O izvršenoj kontroli alkoholisanosti sastavlja se zapisnik koji potpisuju zaposleni koji vrši kontrolu, odnosno drugo ovlašćeno lice i zaposleni kod kojeg se vrši kontrola i dostavlja se organu nadležnom za pokretanje disciplinskog postupka.

Ukoliko zaposleni odbije da potpiše zapisnik o izvršenoj kontroli alkoholisanosti ovlašćeno lice koje vrši kontrolu će tu činjenicu unijeti u zapisnik.

Određivanje organa i postupka za utvrđivanje disciplinske odgovornosti, privremeno udaljenje zaposlenog (suspenzija) i materijalna odgovornost zaposlenih, vršiće se u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom.

## VII. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

### Član 55

Ako poslodavac, u skladu sa Programom uvođenja tehnoloških, ekonomskih, restrukturalnih, reorganizacionih, statusnih i svih drugih promjena koje se razlikuju od postojećeg oblika organizacije „Aerodromi Crne Gore“ AD Podgorica, namjerava da smanji broj zaposlenih, dužan je da utvrdi predlog Programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

### Član 56

Zaposlenom, pod kojim se podrazumijeva i svaki član menadžmenta Društva, za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih zakonom, odnosno Programom ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, poslodavac je dužan da isplati:

- otpremninu u iznosu od 16 (šesnaest) prosječnih zarada kod Poslodavca ili zarada konkretnog zaposlenog ukoliko je to povoljnije za zaposlenog – zaposlenom sa radnim stažom do 3 (tri) godine kod Poslodavca, računajući od dana kada je utvrđeno da je prestala potreba za njegovim radom i još po jednu prosječnu zaradu kod Poslodavca za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca.
- otpremninu u iznosu od 24 (dvadesetčetiri) prosječne zarade kod Poslodavca ili zarade konkretnog zaposlenog ukoliko je to povoljnije za zaposlenog – zaposlenom sa radnim stažom od preko 3 (tri) godine kod Poslodavca, računajući od dana kada je utvrđeno da je prestala potreba za njegovim radom i još po jednu prosječnu zaradu kod Poslodavca za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca.

Zaposlenom licu sa invaliditetom kao posljedicom povrede na radu ili profesionalne bolesti, za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih zakonom, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u iznosu od 24 (dvadesetčetiri) prosječne zarade kod Poslodavca ili zarade konkretnog zaposlenog ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, i još po jednu prosječnu zaradu kod Poslodavca za svaku punu godinu radnog staža kod Poslodavca.

Zaradom u smislu ovog člana, smatra se prosječna neto zarada zaposlenog, odnosno kod poslodavca, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog, u mjesecu koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos.

### Član 57

Svakom zaposlenom koji je ostvario pravo na otpremninu u smislu člana 56 ovog ugovora prestaje radni odnos, odnosno otkazuje se ugovor o radu, danom kada je isplata predmetne otpremnine u cjelosti izvršena.

Sve propisane poreske i druge obaveze po osnovu isplaćenih otpremnina padaju na teret poslodavca.

## Član 58

Zaposleni koji ispunjava jedan od uslova za ostvarivanjem prava na starosnu penziju, a po sili zakona ne mora da koristi to pravo, može se stimulisati na raniji odlazak u penziju na način što bi prilikom odlaska u penziju imao pravo na isplatu naknade u visini od dvije bruto zarade za svaku godinu ranijeg odlaska u penziju, uz pravo na otpremninu iz člana 41 ovog ugovora.

Zaradom u smislu stava 1 ovog člana, smatra se prosječna zarada tog zaposlenog, odnosno prosječna zarada kod poslodavca ostvarena u periodu od tri mjeseca koji prethodi mjesecu u kojem zaposlenom prestaje radni odnos, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

Sve propisane poreske i druge obaveze po osnovu otplaćenih otpremnina predviđenih ovim članom padaju na teret poslodavca.

## Član 59

U slučaju bilo koje statusne promjene u odnosu na postojeće stanje, odnosno promjene poslodavca, izdavanja u zakup (koncesija), novi poslodavac sljedbenik preuzima od Poslodavca (prethodnika) ovaj ugovor i sve ugovore o radu zaposlenih koji važe na dan promjene Poslodavca.

U slučaju iz stava 1 ovog člana novi poslodavac je dužan da sa svim zaposlenima zaključi ugovore o radu kojima zaposlenima daje minimum ista prava kakva su zaposleni imali na dan preuzimanja od strane poslodavca, u roku od 5 dana od dana preuzimanja, pri čemu ugovor o radu važi od dana nastupanja pravnih posljedica promjene poslodavca.

Novi poslodavac ne može otkazati ugovor o radu zaposlenom na neodređeno vrijeme u roku od 5 (pet) godina od dana statusne promjene na osnovu koje je stekao status novog poslodavca.

## VIII. ZAŠTITA ZAPOSLENIH NA RADU

### Član 60

Poslodavac je dužan da obezbijedi i sprovede propisane mjere zaštite na radu u cilju zaštite života i zdravlja zaposlenih kao i radne sredine u skladu sa zakonom i opštim aktima Poslodavca.

Zaposleni je dužan da u toku rada primjenjuje i da se pridržava propisanih mjera zaštite na radu.

## IX. ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

### Član 61

O pravima i obavezama zaposlenih iz radnog odnosa odlučuje Izvršni direktor, odnosno zaposleni koga on ovlasti.

### Član 62

Zaposleni koji smatra da mu je povrijeđeno neko pravo iz radnog odnosa može podnijeti zahtjev da mu se omogući ostvarivanje tog prava.

Izvršni direktor je dužan da o zahtjevu zaposlenog odluči u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

Odluka iz stava 2 ovog člana je konačna i dostavlja se zaposlenom u pisanoj formi sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

### **Rješavanje stambenih potreba zaposlenih**

#### **Član 63**

Poslodavac se obavezuje da mjesečno uz isplatu zarada izdvaja na poseban račun sredstva u visini od 3 % za rješavanje stambenih potreba zaposlenih.

Osnovica za obračun sredstava iz stava 1 ovog člana je masa (bruto zarada) sredstava isplaćenih za zarade zaposlenih u obračunskom mjesecu.

Poslodavac može sredstva za rješavanje stambenih potreba zaposlenih obezbijediti i iz drugih izvora.

Način raspodjele sredstava iz stava 1 ovog člana bliže se uređuje internim aktom Poslodavca o rješavanju stambenih potreba zaposlenih koji se donosi uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

### **X. USLOVI ZA RAD SINDIKATA**

#### **Član 64**

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

U slučaju vŕe registrovanih sindikalnih organizacija kod poslodavca, pravo na obezbjeđivanje uslova za obavljanje sindikalnih aktivnosti i pravo na kolektivno pregovaranje ostvaruje ovlaŕćena sindikala organizacija, odnosno reprezentativni sindikat.

#### **Član 65**

Poslodavac se obavezuje da sindikatu obezbijedi sljedeće uslove za rad:

- pravo na koriŕćenje odgovarajuće prostorije i upotrebu sale u poslovnom objektu poslodavca za održavanje sastanaka, po prethodnoj najavi;
- administrativno-tehničku pomoć (umnožavanje materijala, koriŕćenje računara, slanje poziva, obavještenja);
- pravo na koriŕćenje službenog putničkog automobila za potrebe sindikalnih aktivnosti;
- upotrebu telefona i faksa;
- koriŕćenje internet stranica poslodavca radi informisanja članstva;
- izdvajanje iznosa od 0,2 % mjesečno, na obračunate bruto zarade zaposlenih članova tog sindikata, za finansiranje sindikalnih aktivnosti (prevencija radne invalidnosti, rekreativan odmor);
- obračun, obustavu i uplatu sindikalne članarine na račun sindikalne organizacije na osnovu pisane saglasnosti zaposlenog;



- obustavu i obračun drugih sindikalnih obaveza;
- pravo na učešće, po pozivima, u državnim i međunarodnim sindikalnim aktivnostima;
- po jedan slobodan dan tokom godine za sindikalno obrazovanje i obavljanje sindikalne aktivnosti;
- i druge uslove u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom.

#### Član 66

Poslodavac se obavezuje da u slučaju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena, uključi reprezentativne sindikalne organizacije u postupak izrade Programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

#### Član 67

Sindikat se obavezuje da u roku od 30 dana od dana zaključenja ovog ugovora dostavi poslodavcu spisak članova Sindikalne organizacije sa potrebnim podacima i pojedinačne pisane saglasnosti članova za obustavu sindikalne članarine.

### **Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada sindikalnog predstavnika**

#### Član 68

Poslodavac može da po zahtjevu sindikata obezbijedi profesionalizaciju rada sindikalnih predstavnika za period trajanja njihovog mandata.

U tom slučaju direktor bi sa sindikalnim predstavnikom zaključio poseban sporazum – ugovor kojim se uređuju prava i odgovornosti sindikalnog predstavnika i utvrđuje visina naknade za rad.

Naknada za rad sindikalnog predstavnika isplaćivala bi se na teret sredstava poslodavca.

## **XI. PRAVO ZAPOSLENIH NA ŠTRAJK**

#### Član 69

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

Zaposleni slobodno odlučuju o učešću u štrajku.

Štrajk se može organizovati ako se ispune posebni uslovi za ostvarivanje prava na štrajk u djelatnostima od javnog interesa, utvrđeni Zakonom o štrajku.

#### Član 70

Poslodavac informiše sindikalnu organizaciju, najmanje jednom godišnje o:

- 1) rezultatima poslovanja;
- 2) razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih, kretanju i promjenama u politici zarada;
- 3) mjerama poboljšanja uslova rada, bezbjednosti i zaštiti na radu i drugim pitanjima važnim za materijalni i socijalni položaj zaposlenih.

Poslodavac obavještava sindikalnu organizaciju o:

- 1) mjerama bezbjednosti i zaštite na radu;
- 2) uvođenju nove tehnologije i organizacionim promjenama;
- 3) rasporedu radnog vremena, noćnom radu i prekovremenom radu;
- 4) donošenju programa o uvođenju tehnoloških, ekonomskih i restrukturalnih promjena i programa ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba;
- 5) 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 inicijative i predlozi poslodavca.

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

## Član 71

Poslodavac je dužan da obezbijedi redovno i blagovremeno informisanje zaposlenih o svim značajnim pitanjima, a naročito o:

- rezultatima poslovanja;
- razvojnim planovima, uvođenju novih tehnologija i organizacionim i vlasničkim promjenama;
- mjerama poboljšanja uslova rada, zaštiti i sigurnosti na radu i
- drugim pitanjima od bitnog značaja za profesionalni, materijalni i socijalni položaj zaposlenih, kao što su ekonomski status zaposlenih u slučaju privatizacije, odnosno Programu mjera za rješavanje statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

Poslodavac informiše zaposlene:

- neposrednim dostavljanjem pisnih informacija;
- putem internet stranice poslodavca;
- isticanjem obavještenja na oglasnim tablama poslodavca

## XII. ZAKLJUČIVANJE I PRIMJENA KOLEKTIVNOG UGOVORA

### Član 72

Ovaj ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu ovlašćeni predstavnik poslodavca i ovlašćeni predstavnik Sindikata.

#### Član 73

Ovaj Ugovor zaključuje se na neodređeno vrijeme.

#### Član 74

Sprovođenje ovog Kolektivnog ugovora prate ugovorene strane.

Ugovorene strane obavezuju Odbor za praćenje. Primjenu i tumačenje ovog Ugovora.

Odbor iz prethodnog stava čine po 2 (dva) člana svake ugovorne strane.

Odbor iz ovog člana dužan je da najmanje na 6 (šest) mjeseci daje pismene informacije o sprovođenju ovog Ugovora.

#### Član 75

Troškovi rada Odbora za praćenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora padaju na teret Poslodavca.

#### Član 76

Ovaj Ugovor može prestati isključivo sporazumom svih učesnika ili otkazom ugovora u cjelosti.

Otkaz ovog Ugovora podnosi se u pismenoj formi, uz pismeno najavljivanje otkaza Ugovora najranije tri mjeseca prije otkaza, a isti sadrži obrazloženje sa predlogom novih odredbi.

### **XIII. ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Član 77

Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora može inicirati svaka ugovorna strana. Izmjene i dopune ovog kolektivnog ugovora vrše se po postupku predviđenom za njegovo zaključivanje.

#### Član 78

Danom primjene ovog ugovora prestaje da važi Kolektivni ugovor zaveden kod Poslodavca pod brojem 01-167 od 16.01.2019. godine koji je zaveden kod Ministarstva saobraćaja i pomorstva pod djelovodnim brojem 344/19-06-240/1 dana 16.01.2019. godine i Sporazum o utvrđivanju obračunske vrijednosti koeficijenta br. 01-1608 od 13.02.2020. godine.

#### Član 79

Na sve što nije regulisano ovim Ugovorom neposredno će se primjenjivati odredbe Zakona, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora, opštih akata Društva i drugih važećih propisa.

Član 80

Ovaj Ugovor stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnim tablama Akcionarskog društva za uslužne djelatnosti u vazдушnom saobraćaju „Aerodromi Crne Gore, a primjenjivaće se od 01.01.2025. godine.

Za Sindikate:

Sindikalna Organizacija Aerodroma Podgorica

Slobodan Martinović, Predsjednik



Sindikalna Organizacija Aerodroma Tivat

Ljubiša Džudović, Predsjednik



Za poslodavca:

Izvršni direktor

Roko Tolić



Organ upravljanja:

Odbor direktora Aerodroma Crne Gore AD

Predsjednica

Jelena Maras



U Podgorici, 6.11.2024. godine