

Prečišćeni tekst Granska kolektivni ugovor za ustanove učeničkog i studentskog standarda obuhvata sljedeće propise:

1. Granski kolektivni ugovor za ustanove učeničkog i studentskog standarda ("Službeni list Crne Gore", br. 050/16 od 03.08.2016),
2. Granski kolektivni ugovor o izmjeni Granskog kolektivnog ugovora za ustanove učeničkog i studentskog standarda ("Službeni list Crne Gore", br. 076/19 od 31.12.2019), u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu.

GRANSKI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA USTANOVE UČENIČKOG I STUDENTSKOG STANDARDA

("Službeni list Crne Gore", br. 050/16 od 03.08.2016, 076/19 od 31.12.2019)

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Samostalni sindikat đučkih i studentskih domova Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) uređuju, u skladu sa zakonom, pojedina prava i obaveze zaposlenih u javnim ustanovama učeničkog i studentskog standarda (u daljem tekstu: dom), prava i obaveze poslodavaca prema zaposlenima, kao i međusobna prava i obaveze ugovornih strana.

Član 2

Ovaj Ugovor se neposredno primjenjuje.

Na prava i obaveze koja nijesu uređena ovim Ugovorom, primjenjuju se odredbe zakona.

Član 3

Članovima uže porodice u smislu ovog Ugovora smatraju se braćni drug, djeca (braćna, vanbraćna, usvojena i pastorćad), braća, sestre, roditelji, usvojlac i staratelj.

Član 4

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

II. RADNI ODNOSI

Član 5

Prije početka školske godine, a najkasnije do 15. juna, direktori domova su dužni da, u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta i aktom o normativima i standardima za sticanje sredstava iz javnih prihoda za ustanove koje realizuju javno važeće obrazovne programe, organu državne uprave nadležnom za poslove prosvjete (u daljem tekstu: Ministarstvo), dostave liste zaposlenih za čijim je radom u potpunosti ili djelimično prestala potreba.

U postupku sačinjavanja liste zaposlenih iz stava 1 ovog člana, Ministarstvo ostvaruje saradnju sa predstavnicima Sindikata.

1. Stručno usavršavanje

Član 6

Zaposleni ima pravo i obavezu da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava i da na osnovu stručnog usavršavanja unapređuje svoj rad, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa prioritetima i programima i sredstvima obezbijeđenim u budžetu Ministarstva. Ukoliko poslodavac ne obezbijedi upućivanje zaposlenog na stručno usavršavanje, zaposleni ne može da snosi posljedice po ovom osnovu.

2. Aneks ugovora o radu

Član 7

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

- transformacije ugovora o radu sa određenog na neodređeno vrijeme;
- produženja ugovora o radu sa zaposlenim na određeno vrijeme u periodu do 24 mjeseca;
- izmjene ugovora o radu sa zaposlenim sa nepunog na puno radno vrijeme;
- produženja ugovora o radu poslije navršenih 67 godina života ako zaposleni nije navršio 15 godina staža osiguranja do ispunjenja tog uslova;
- raspoređivanja zaposlenog na radno mjesto sa višim stepenom stručne kvalifikacije u odnosu na postojeću, na osnovu obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- utvrđivanja zabrane konkurencije;
- produženja ugovora o radu za zaposlenog koji koristi pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa zakonom; i
- u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

3. Odmori i odsustva

Član 8

Ako u domu priroda posla ne dozvoljava prekid rada, odnosno potpunu primjenu rasporeda korišćenja dnevnog odmora, poslodavac je dužan da organizaciju posla sprovede tako da svi zaposleni iskoriste pravo na dnevni odmor.

Član 9

Dužina trajanja godišnjeg odmora utvrđuje se u zavisnosti od: doprinosa u radu, složenosti poslova, dužine radnog staža, otežanih uslova rada, invalidnosti, zdravstvenog stanja i drugih uslova u kojima zaposleni živi i radi.

Dom je dužan da zaposlenom, koji u kalendarskoj godini ima godinu dana radnog staža, obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od 20 radnih dana uvećanog po osnovu:

a) složenosti poslova:

- do III nivoa obrazovanja - jedan radni dan;
- IV, V i VI nivo obrazovanja - dva radna dana;
- VII i VIII nivo obrazovanja - tri radna dana;

b) dužine radnog staža:

- od 1 do 15 godina - jedan radni dan;
- od 16 do 25 godina - dva radna dana;
- od 26 do 35 godina - tri radna dana;
- preko 35 godina - pet radnih dana;

c) otežanih uslova rada:

- do tri radna dana za vannastavno osoblje, osim administrativno - računovodstvenog osoblja;

č) invalidnosti i zdravstvenog stanja:

- tri radna dana zaposlenom - invalidu, samohranom roditelju sa djetetom do 16 godina života, roditelju sa dvoje ili više djece do 16 godina života i zaposlenom koji u svom domaćinstvu izdržava dijete koje ima smetnje u psihofizičkom razvoju.

Član 10

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), pored slučajeva utvrđenih zakonom, u toku jedne kalendarske godine ukupno najviše do sedam radnih dana, i u sljedećim slučajevima:

- teške bolesti člana uže porodice - sedam radnih dana;
- sklapanja braka - pet radnih dana;
- rođenja djeteta - tri radna dana;
- porođaja člana uže porodice - jedan radni dan;
- zaštite i 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;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan radni dan;

- njege djeteta koje ima tjelesna i psihička oštećenja - tri radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva, ćelija i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita - pet radnih dana; i
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri radna dana.

Plaćeno odsustvo iz stava 1 al. 1 do 10 ovog člana ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je zaposleni iskoristio po drugim osnovima iz stava 1 ovog člana.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada uz naknadu zarade bez podnošenja dokaza o opravdanosti odsustva dva radna dana u toku godine za završavanje ličnih poslova, ako za to postoje opravdani razlozi.

Radi prevencije radne invalidnosti, zaposleni ima pravo da, po programu koji utvrđuje Sindikat, odsustvuje sa rada sedam radnih dana.

Plaćeno odsustvo može da se koristi isključivo u vrijeme kada se predviđeni slučaj dogodio.

U cilju ostvarivanja prava na plaćeno odsustvo, zaposleni je dužan da podnese pisani zahtjev nadležnom organu ustanove, odnosno da najkasnije u roku od osam dana nakon korišćenja tog odsustva, podnese dokaz o opravdanosti odsustva sa rada, osim ako je razlog te odsutnosti opštepoznat.

Član 11

Poslodavac je dužan da zaposlenom odobri neplaćeno odsustvo do 30 dana u toku jedne kalendarske godine u sljedećim slučajevima:

- njege člana uže porodice usljed teže bolesti;
- liječenja člana porodice van mjesta boravka ili u inostranstvu;
- liječenja o sopstvenom trošku;
- učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja;
- doškolovanja;
- izrade magistarskog rada;
- učešća u naučno-istraživačkom projektu;
- izrade doktorske disertacije.

Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo duže od 30 dana u slučaju njege ili liječenja člana uže porodice, na osnovu podnesene ljekarske dokumentacije.

Za ostvarivanja prava na neplaćeno odsustvo zaposleni je dužan da podnese pisani zahtjev nadležnom organu ustanove.

Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu st. 1 i 2 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravstvenu zaštitu, u skladu sa zakonom.

III. ZAŠTITA I ZDRAVLJE NA RADU

Član 12

Poslodavac je dužan da obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavještanjem i osposobljavanjem zaposlenih, uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva, u skladu sa zakonom.

Poslodavac, zaposleni, predstavnik zaposlenih i Sindikat dužni su da se konsultuju i sarađuju u postupku utvrđivanja njihovih prava, obaveza i odgovornosti koje se odnose na zaštitu i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom.

Član 13

Poslodavac je dužan da izvrši kolektivno osiguranje za zaposlene od posljedica nesrećnog slučaja na poslu i van posla i rizika smrti usljed bolesti u iznosu od 0,5 % na obračunate neto zarade.

Član 14

U domu može da se vrši video nadzor do pristupa u službeni, učenički ili studentski prostor, radi bezbjednosti lica i imovine, kontrole ulaska ili izlaska iz službenog, učeničkog ili studentskog prostora ili ako zbog prirode posla, postoji mogući rizik za zaposlene ili korisnike, u skladu sa zakonom.

Zabranjena je ugradnja video nadzora u službenim, učeničkim i studentskim prostorijama u kojima se neposredno izvodi nastava, uči ili stanuje.

IV. ZARADA ZAPOSLENOG I OSTALA PRIMANJA

Član 15

Prilikom pripreme prijedloga budžeta Crne Gore ugovorne strane, svake godine, pregovaraju o visini koeficijenta složenosti za obračun i isplatu zarada cijeneći makroekonomske parametre i limite potrošnje koje donosi Vlada.

Član 16

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- 1) osnovne zarade;
- 2) posebnog dijela zarade;
- 3) dodataka na osnovnu zaradu; i
- 4) varijabilnog dijela zarade.

1. Osnovna zarada

Član 17

Osnovna zarada zaposlenog za puno radno vrijeme i standardni radni učinak utvrđuje se množenjem koeficijenta složenosti iz člana 23 ovog Ugovora sa obračunskom vrijednošću koeficijenta koju utvrđuje Vlada.

2. Posebni dio zarade

Član 18

Posebni dio zarade obuhvata naknadu troškova toplog obroka i regresa.

Posebni dio zarade, u bruto iznosu, iznosi 70% obračunske vrijednosti koeficijenta iz člana 17 ovog Ugovora.

3. Dodaci na osnovnu zaradu

Član 19

Zarada zaposlenog uvećava se po času najmanje:

- 40 % za rad noću (između 22 sata i 6 sati narednog dana);
- 150% za rad na dan državnog ili vjerskog praznika;
- 40% za rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad).

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

Član 20

Zarada zaposlenog uvećava se za svaku započetu godinu radnog staža, i to:

- do 10 godina 0,5%;
- od 11 do 20 godina 0,75%;
- preko 20 godina 1 %.

4. Varijabilni dio zarade

Član 21

Zaposleni može ostvariti varijabilni dio zarade zbog:

- značajnog doprinosa u ostvarivanju zadataka i ciljeva;
- značajnog doprinosa u unapređivanju procesa rada;
- uspješnosti i kvaliteta izvršenih poslova;
- posebne efikasnosti u radu;
- povećanog obima poslova; i
- dodatnog angažovanja.

Rješenje o varijabilnom dijelu zarade donosi direktor.

Varijabilni dio zarade zaposlenom za pojedini mjesec iznosi do 80 % prosječne zarade u Crnoj Gori u prethodnoj godini, po podacima organa uprave nadležnog za poslove statistike.

Varijabilni dio zarade utvrđuje se po prethodno pribavljenoj potvrdi organa državne uprave nadležnog za poslove finansija o raspoloživim finansijskim sredstvima.

Član 22

Koeficijenti za utvrđivanje zarade za pojedina radna mjesta sadrže elemente koji utiču na zaradu, a naročito: zahtijevani nivo obrazovanja, složenost poslova, uslove rada pod kojima se ti poslovi pretežno obavljaju, odgovornost za posao i druge elemente bitne za vrednovanje određenog posla.

Član 23

Ovim Ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima složenosti za utvrđivanje zarade na osnovu sljedeće tabele:

Grupa poslova	Naziv poslova - izvršilaca	Kvalifikacija prema nacionalnom okviru kvalifikacija	Koeficijenti složenosti 2020 9%	Koeficijenti složenosti 2021 3%
I	Kurir, noćni čuvar	I2	3,00	3,09
II	Radnik na održavanju čistoće	I2	3,29	3,39
III	Servirka, vešerka, sobarica, pomoćni radnik u kuhinji, portir, radnik u magacinu i kotlarnici, baštovan	I2	3,56	3,67
		III	4,11	4,23
		IV1	4,55	4,68
IV	Konobar, kasir, šanker, daktilograf, arhivar	III	4,20	4,32
		IV1	5,07	5,22
		IV2	5,78	5,95
		V	6,00	6,17
V	Domski majstor na održavanju vodovodnih instalacija, elektro instalacija i uređaja, moler, stolar, rukovalac parnih kotlova	III	4,44	4,57
		IV1	5,56	5,73
		IV2	5,78	5,95
VI	Kuvar, pekar, mesar, burekdžija	III	4,91	5,05
		IV1	5,56	5,73
		IV2	5,86	6,04
		V	6,21	6,40
VII	Vozač, vozač-dostavljač, magacioner	III	4,12	4,24
		IV1	4,91	5,05
		IV2	5,07	5,22
		V	5,83	6,01
VIII	Administrativni, računovodstveno-finansijski, finansijski i komercijalni poslovi, poslovi skladištenja	IV1	5,79	5,96
		VI	6,26	6,44
		VII	7,61	7,84
IX	Poslovi tehničkog održavanja, smještaja, radnik na održavanju računarske opreme	IV1	5,56	5,73
		IV2	6,00	6,17
		VI	6,26	6,44
		VII	7,61	7,84

X	Poslovi obezbjeđenja objekata i korisnika, recepcioner	IV1	5,56	5,73
		VI	6,26	6,44
		VII	7,61	7,84
XI	Poslovi organizovanja usluga ishrane i ugostiteljskih djelatnosti, gastronom	IV1	5,56	5,73
		VI	6,26	6,44
		VII	7,61	7,84
XII	Vaspitač, pedagog, psiholog, bibliotekar, savjetnik	VI	6,26	6,44
		VII	7,61	7,84
XIII	Poslovi planiranja, realizacije ,bezbjednosti ishrane, tehnolog	VI	7,04	7,25
		VII	7,61	7,84
XIV	Pomoćnik direktora	VII	7,61	7,84
XV	Direktor			
	- Ustanove do 150 korisnika		9,35	9,63
	- Ustanove od 151 -1000 korisnika		9,83	10,13
	- Ustanove od 1001 - 2000 korisnika		10,47	10,79
	- Ustanove preko 2000 korisnika		11,45	11,79

Koeficijenti iz stava 1 ovog člana, uvećavaju se za pojedine izvršioce poslova, po osnovu rukovođenja, i to:

- pomoćniku direktora 0,60;
- rukovodiocu sektora 0,60;
- šefu službe, upravniku 0,50;
- šefu kuhinje, šefu tehničkog održavanja 0,40;
- šefu kluba, vođi smjene, glavnom kuvaru 0,30;
- šefu recepcije, koordinatoru, šefu obezbjeđenja 0,25.

Član 24

Zarada zaposlenog, isplaćuje se u novcu.

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

Ukoliko izmjenom zakonskih propisa, 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.

Ako poslodavac isplatu zarade, odnosno naknadu zarade, nije izvršio na vrijeme, tu isplatu vrši po iznosu obračunske vrijednosti koeficijenta koja važi na dan njene isplate.

Član 25

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 skladu sa zakonom;
- za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora;
- za dane plaćenog odsustva;
- za vrijeme stručnog usavršavanja i osposobljavanja po zahtjevu poslodavca;
- za dane odsustvovanja sa rada po osnovu učešća u radu organa poslodavca, organa sindikata, državnih i drugih organa u svojstvu člana istih, odnosno po njihovom pozivu;
- za vrijeme odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite i zdravlja na radu.

Član 26

Zaposlenom pripada naknada zarade za vrijeme privremene spriječenosti za rad (bolovanje) u visini 90 % od osnova za naknadu utvrđenu zakonom, osim za slučajeve predviđene zakonom u kojima se osnov za naknadu za vrijeme spriječenosti za rad isplaćuje u visini od 100 %.

5. Zarada pripravnika

Član 27

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

Član 28

Poslodavac može da isplati naknade po osnovu jubilarnih nagrada za rad u domu, ako su obezbijedena finansijska sredstva, i to:

- za deset godina rada dvije obračunske vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog ;
- za 20 godina rada tri obračunske vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- za 30 godina rada četiri obračunske vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- za 40 godina rada pet obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog.

Potvrdu o obezbijedenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ državne uprave nadležan za poslove finansija.

Član 29

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu prilikom odlaska u penziju, u skladu sa odlukom Vlade, nakon obavljenih pregovora sa Sindikatом.

Otpremnina iz stava 1 ovog člana isplaćuje se danom odlaska u penziju, a najkasnije u roku od 30 dana od dana odlaska u penziju.

Član 30

Poslodavac je dužan da zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici, obezbijedi pomoć u slučaju:

- smrti zaposlenog u visini od 15 obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- smrti člana uže porodice u visini od deset obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- nabavke ortopedskih, očnih, ušnih i drugih pomagala za zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog, ukoliko sredstva za njihovu nabavku nijesu obezbijedena od strane Fonda za zdravstveno osiguranje Crne Gore.

U slučaju kada su dva ili više članova porodice zaposleni u obrazovno-vaspitnim ustanovama, pravo na pomoć iz stava 1 alineja 2 ovog člana, ostvaruje samo jedan član porodice.

Podnosilac zahtjeva za ostvarivanje prava za pomoć iz stava 1 alineja 2 ovog člana dužan je da uz zahtjev dostavi dokaz da ostali članovi uže porodice koji su zaposleni u obrazovno-vaspitnim ustanovama nijesu ostvarili pravo po tom osnovu.

Član 31

Zaposlenom, odnosno njegovoj užoj porodici poslodavac može da isplati jednokratnu pomoć ako su obezbijedena finansijska sredstva, i u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti, nabavke lijekova, zdravstvene rehabilitacije zaposlenog ili člana njegove uže porodice u iznosu do 11 obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog;
- 2) otklanjanja posljedica elementarnih nepogoda do deset neto obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog.

Potvrdu o obezbijedenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ državne uprave nadležan za poslove finansija.

Član 32

Poslodavac je dužan da prilikom isplate zarade zaposlenom, koji je član Sindikata, na žiro račun posebnog fonda Sindikata uplati sredstva od najmanje 0,2% na obračunate bruto zarade.

Sredstva iz stava 1 ovog člana, koristiće se za prevenciju invalidnosti i rekreativni odmor članova Sindikata kao i investicije, u skladu sa posebnim aktom Sindikata.

Član 33

Poslodavac se obavezuje da, u cilju rješavanja stambenih potreba zaposlenih u domovima, na žiro račun posebnog fonda Sindikata uplaćuje iznos koji će ugovorne strane odrediti posebnim sporazumom.

Član 34

Zarada zaposlenom se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec.

Poslodavac je dužan da, na zahtjev zaposlenog, obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredita, sindikalne članarine, alimentacije) preko nadležne službe ustanove.

Poslodavac je dužan da omogući zaposlenom isplatu zarade preko banke koju izabere zaposleni.

Član 35

Sindikat je dužan da jedanput godišnje socijalnom partneru, potpisniku ovog Ugovora, dostavi izvještaj o utrošku sredstava iz člana 32 ovog Ugovora.

Izvještaj iz stava 1 ovog člana sadrži:

- iznos uplaćenih sredstava;
- ukupan iznos utrošenih sredstava;
- podatke o pružaocima usluga i visini sredstava uplaćenih po osnovu pruženih uslova; i
- druge podatke od značaja za utrošak sredstava iz stava 1 ovog člana.

Član 36

Poslodavac koji ostvari finansijska sredstva mimo sredstava budžeta, ta sredstva može upotrijebiti za isplatu ostalih primanja zaposlenima koje nijesu obavezne ovim Ugovorom.

V. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST**Član 37**

Zaposleni koji svojom krivicom ne ispunjava radne obaveze ili se ne pridržava odluka poslodavca, odgovara za povredu radne obaveze.

Krivica zaposlenog postoji ako radnu obavezu povrijedi sa umišljajem ili iz nehata.

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

1. Povrede radnih obaveza**Član 38**

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; i
- 5) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

Član 39

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) odavanje poslovne tajne utvrđene aktom poslodavca;

- 5) povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za poslodavca;
- 6) psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
- 7) nesavjestan odnos prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca; i
- 8) druge povrede utvrđene kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno ugovorom o radu.

2. Disciplinski postupak

Član 40

Disciplinski postupak pokreće poslodavac, odnosno direktor (u daljem tekstu: nadležni organ), na osnovu zahtjeva koji može podnijeti svaki zaposleni ili saznanjem da je učinjena povreda radne obaveze.

Disciplinski postupak se pokreće pisanim aktom, koji sadrži naročito: lično ime zaposlenog, radno mjesto na koje je raspoređen, opis i vremenski okvir povrede radne obaveze i dokaze koji ukazuju na povredu radne obaveze.

Akt iz stava 2 ovog člana dostavlja se zaposlenom u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva iz stava 1 ovog člana, odnosno saznanja da je učinjena povreda radne obaveze.

Član 41

Disciplinski postupak je hitan.

Nadležni organ poziv za raspravu dostavlja podnosiocu zahtjeva, zaposlenom protiv koga se pokreće postupak, svjedocima (ako ih ima) i predstavniku sindikalne organizacije (u daljem tekstu: sindikat) čiji je zaposleni član, najkasnije osam dana prije zakazivanja glavne rasprave.

Nadležni organ vođenje disciplinskog postupka može povjeriti stručnom licu iz administracije poslodavca ili trećem licu (u daljem tekstu: ovlašćeno lice).

Punomoćje o povjeravanju vođenja disciplinskog postupka mora se dostaviti u pisanoj formi i isto deponovati u spise predmeta.

U postupku utvrđivanja odgovornosti zaposlenog, uz njegovu saglasnost, nadležni organ ili ovlašćeno lice omogućava učešće predstavnika sindikata čiji je zaposleni član.

Član 42

Zaposlenog u disciplinskom postupku može, na njegov zahtjev, zastupati predstavnik sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član (u daljem tekstu: zastupnik).

Zaposleni ima pravo da angažuje branioca.

Član 43

Disciplinski postupak je javan.

Javnost na raspravi se može isključiti samo ako to zahtijevaju interesi čuvanja poslovne tajne, održavanja reda i razlozi morala.

Isključenje javnosti ne odnosi se na zaposlenog protiv koga se vodi disciplinski postupak, njegovog zastupnika, odnosno branioca i predstavnika sindikata kod poslodavca čiji je zaposleni član, odnosno na predstavnika zaposlenih.

Lica koja prisustvuju raspravi na kojoj je javnost isključena dužna su da, kao tajnu, čuvaju ono što su na raspravi saznali.

Član 44

Rasprava u postupku je usmena.

Zaposlenom mora biti omogućeno izjašnjavanje u postupku.

Ako je zaposleni protiv koga je pokrenut disciplinski postupak uredno pozvan a razlog izostanka nije opravdao, rasprava se može održati i bez njegovog prisustva.

Ukoliko zaposleni zbog privremene spriječenosti za rad nije u mogućnosti da prisustvuje usmenoj raspravi, a nije angažovao zastupnika, odnosno, branioca, svoje izjašnjenje može dostaviti u pisanoj formi.

Član 45

Rasprava se može odložiti samo ako iz opravdanih razloga nijesu prikupljeni relevantni dokazi za raspravu ili ako je neophodno prisustvo svjedoka za tok rasprave.

Za slučaj odlaganja rasprave određuje se dan, čas i mjesto nove rasprave, ili će se nova rasprava zakazati naknadno, o čemu se učesnici rasprave obavještavaju neposredno ili naknadno, pozivom za raspravu.

Glavna rasprava se mora okončati u roku od 60 dana od dana zakazivanja prve rasprave.

Član 46

U postupku rasprave izvode se dokazi na osnovu kojih se utvrđuju činjenice od kojih zavisi odgovornost zaposlenog.

Nadležni organ ili ovlašćeno lice odlučuje koje će dokaze i kojim redom izvesti.

Nadležni organ ili ovlašćeno lice može odlučiti da se izvedu i oni dokazi koji nijesu predloženi, odnosno od kojih se odustalo.

Član 47

Ako je to neophodno, u toku postupka će se sprovesti uviđaj ili vještačenje radi utvrđivanja okolnosti i činjenica u vezi sa povredom radne obaveze.

Član 48

Po završenom dokaznom postupku nadležni organ ili ovlašćeno lice daje riječ zaposlenom, zastupniku, odnosno braniocu, ukoliko ih je zaposleni angažovao.

Zaposleni protiv koga se vodi disciplinski postupak ima pravo da se izjasni da li prihvata odbranu zastupnika, odnosno branioca.

Član 49

U toku rasprave vodi se zapisnik u koji se unose podaci o nadležnom organu, odnosno ovlašćenom licu, mjestu i vremenu održavanja rasprave, zaposlenom protiv koga se vodi disciplinski postupak, učesnicima rasprave, sadržini zahtjeva za pokretanje postupka, izjašnjenju zaposlenog o povredi radne obaveze, izjašnjenju predstavnika sindikata, svjedoka i vještaka i dokazima izvedenim u toku postupka.

Zapisnik potpisuje nadležni organ, odnosno ovlašćeno lice, zaposleni protiv koga se vodi postupak, odnosno zastupnik i zapisničar.

Član 50

Po sprovedenom postupku nadležni organ donosi odluku.

Odluka iz stava 1 ovog člana sadrži: uvod, izreku, obrazloženje i pouku o pravnom lijeku.

Odlukom iz stava 1 ovog člana zaposleni se može oglasiti odgovornim uz izricanje disciplinske mjere.

Postupak prema zaposlenom se obustavlja ako:

- nastupi zastarjelost vođenja postupka;
- zaposlenom prestane radni odnos kod poslodavca po drugom osnovu;
- se utvrdi da ponašanje zaposlenog ne predstavlja povredu radne obaveze;
- ne postoje dokazi da je zaposleni učinio povredu koja mu se stavlja na teret;
- podnosilac odustane od zahtjeva za vođenje disciplinskog postupka;
- je povodom iste povrede radne obaveze već donijeta konačna odluka.

Postupak prema zaposlenom se završava oslobađanjem od odgovornosti usljed postojanja stvarne zablude ili izvršenja koje je rezultat nezakonitog naređenja pretpostavljenog.

Nadležni organ je dužan da odluku iz stava 1 ovog člana dostavi zaposlenom, odnosno njegovom braniocu ako ga ima, predstavniku sindikata koji je učestvovao u postupku, najkasnije u roku od osam dana od dana donošenja iste.

Član 51

Pri izricanju disciplinske mjere zbog povrede radne obaveze, uzimaju se u obzir: težina povrede i njene posljedice, odgovornost zaposlenog, raniji rad i ponašanje zaposlenog, činjenica da li je u pitanju povrat, kao i druge okolnosti koje mogu da utiču na vrstu i visinu disciplinske mjere.

Član 52

Odluka nadležnog organa iz člana 50 ovog Ugovora je konačna.

Protiv konačne odluke iz člana 50 ovog Ugovora, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

Pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne zadržava izvršenje odluke iz stava 1 ovog člana.

VI. OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 53

Pored razloga utvrđenih zakonom, poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom i u sljedećim slučajevima:

- 1) ako je prilikom zasnivanja radnog odnosa ili raspoređivanja na drugo radno mjesto (posao) dao neistinite podatke koji se odnose na uslove za zasnivanje radnog odnosa, odnosno za obavljanje drugih poslova;
- 2) ako je zaposleni bez znanja poslodavca, a suprotno zaključenom ugovoru o radu, povrijedio prava i obaveze o zabrani konkurencije;
- 3) neopravdanog izostajanja sa posla više od dva radna dana uzastopno, odnosno pet radnih dana sa prekidima u toku kalendarske godine;
- 4) dolaska na posao u napitom stanju, opijanja u toku rada ili korišćenja opojnih droga, uz odbijanje odgovarajućeg testa radi utvrđivanja tih činjenica od strane obučenog lica, u skladu sa posebnim propisima;
- 5) upotrebe i raspolaganja službenim automobilom, mašinom i oruđem za rad suprotno aktu poslodavca sa kojim je zaposleni prethodno upoznat;
- 6) ako je zloupotrijebio pravo na odsustvo zbog privremene spriječenosti za rad, a naročito ako je za period privremene spriječenosti za rad bio radno angažovan kod drugog poslodavca, odnosno ako poslodavcu ne dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, u roku do pet dana od dana izdavanja izvještaja;
- 7) ako je povrijedio propise o zaštiti i zdravlju na radu i time izazvao opasnost po sopstveno ili zdravlje drugih zaposlenih, odnosno teže povrede na radu, profesionalna oboljenja ili bolesti u vezi sa radom;
- 8) nasilničkog, nedoličnog ili uvredljivog ponašanja prema strankama ili zaposlenim;
- 9) ako se zaposleni bez opravdanog razloga ne vrati na posao u roku od dva radna dana po završetku neplaćenog odsustva, odnosno, u roku od 30 dana od dana prestanka razloga zbog kojeg su mirovala prava i obaveze iz rada;
- 10) ako zaposleni učini krivično djelo na radu ili u vezi sa radom; i
- 11) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

U slučajevima iz stava 1 tač. 1, 3, 5, 6 i 7 ovog člana poslodavac će u pisanoj formi predhodno upozoriti zaposlenog o postojanju razloga za otkaz ugovora o radu, ostavljajući mu rok od pet radnih dana da se po istom izjasni u pisanoj formi.

Upozorenje iz stava 2 ovog člana poslodavac dostavlja u pisanoj formi na mišljenje sindikatu čiji je zaposleni član, koji je dužan da se izjasni u pisanoj formi, u roku od pet radnih dana po prijemu upozorenja.

U slučajevima iz stava 1 tač. 3, 5, 6, 8, 9 i 10 ovog člana poslodavac može otkazati ugovor o radu bez poštovanja otkaznog roka od 30 dana od dana dostavljanja odluke o prestanku radnog odnosa.

VII. PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 54

Poslodavac je dužan, kad utvrdi da je prestala potreba za radom zaposlenih zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena, da sačini program ostvarivanja prava zaposlenih za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom.

Član 55

Pod tehnološkim, ekonomskim i organizacionim promjenama, usljed kojih može da prestane potreba za radom zaposlenog smatraju se:

- smanjenje obima rada;
- uvođenje novih oblika organizacije rada usljed čega se smanjuje broj zaposlenih; i
- statusne promjene ili ukidanje organizacione jedinice, odnosno područne ustanove ili vaspitne jedinice, kao i druge promjene usljed kojih se smanjuje broj zaposlenih.

Član 56

Program rješavanja statusa zaposlenih za čijim je radom prestala potreba sadrži predlog mjera, i to naročito:

- raspored na druge poslove;

- rad kod drugog poslodavca;
- prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju; i
- druge mjere u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca i ugovorom o radu.

Program iz stava 1 ovog člana, sadrži podatke o zaposlenima za čijim je radom prestala potreba, poslove koje obavljaju, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i mjere koje će se preduzeti za njihovo zapošljavanje.

Član 57

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

Ukoliko su oba bračna druga zaposlena u obrazovno-vaspitnim ustanovama, poslodavac može samo jednog od bračnih drugova proglasiti za lice za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena u skladu sa zakonom.

Član 58

Utvrđivanje zaposlenih za čijim je radom prestala potreba vrši se na osnovu:

1. kvaliteta obavljenog posla; i
2. doprinosa u radu zaposlenog.

1) Kvalitet obavljenog posla

Kvalitet obavljenog posla zaposlenog utvrđuje se na osnovu rezultata u radu, uzimajući u obzir stručno, kvalitetno i blagovremeno izvršavanje radnih zadataka, samostalnost i kreativnost u radu, stepen korišćenja radnog vremena, radne discipline, odnosno odnosa zaposlenog prema radu i to za:

- za natprosječne rezultate -35 bodova;
- za prosječne rezultate -25 bodova;
- za minimalne rezultate -15bodova.

Rezultate rada zaposlenih utvrđuje Komisija po prethodno pribavljenom mišljenju nadležnih stručnih organa ustanove. Komisija će, prilikom procjene rezultata rada vaspitnog osoblja, uzeti u obzir i nalaze i mišljenja nadzorne službe Zavoda za školstvo, odnosno Centra za stručno obrazovanje o radu zaposlenog vaspitača u proteklom periodu.

Komisiju iz stava 3 ovog člana sačinjavaju dva predstavnika doma i dva člana reprezentativnog sindikata. Rezultati rada utvrđuju se za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

2) Doprinos u radu zaposlenog

Doprinos u radu zaposlenog utvrđuje se na osnovu ostvarenih rezultata u radu, godina radnog iskustva i stepena ostvarenog plana rada za period od najmanje godinu dana prije pokretanja postupka za utvrđivanje viška zaposlenih.

Doprinos iz stava 5 ovog člana vrednuje se na sljedeći način:

- za izuzetan doprinos -30 bodova;
- za prosječan doprinos -20 bodova;
- za minimalan doprinos -deset bodova.

Godine radnog iskustva se vrednuju:

- za svaku godinu radnog iskustva -jedan bod;
- za svaku godinu radnog iskustva u domu -dodatnih 0,5 bodova.

Član 59

Na osnovu kriterijuma predviđenih ovim Ugovorom i programom, Komisija utvrđuje rang listu zaposlenih za sve poslove, odnosno grupe poslova za koje je utvrđeno da je potreban manji broj izvršilaca od broja izvršilaca predviđenog aktom o organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta.

Na osnovu sačinjene rang liste, direktor doma rješenjem utvrđuje zaposlene koji su višak sa najmanjim brojem bodova sa rang liste.

Član 60

Zaposleni koji je utvrđen kao višak, svoja prava ostvaruje u skladu sa Zakonom o radu i ovim Ugovorom.

Član 61

Zaposlenom za čijim radom je prestala potreba a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 56 ovog Ugovora kao ni prava propisanih Zakonom o radu, poslodavac je dužan da isplati otpremninu zbog proglašenja tehnološkim viškom, u skladu sa odlukom Vlade, nakon obavljenih pregovora sa Sindikatom.

Poslodavac može da isplati otpremninu zaposlenom u slučaju sporazumnog raskida ugovora o radu u iznosu od 12 njegovih bruto zarada.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana nema pravo na zaposlenje u periodu od jedne godine, u potrošačkim jedinicama koje se finansiraju iz Budžeta Crne Gore.

Zaposleni iz stava 2 ovog člana nema pravo na zaposlenje u periodu od pet godina, u potrošačkim jedinicama koje se finansiraju iz Budžeta Crne Gore.

Zaposlenom licu sa invaliditetom pripada otpremnina u skladu sa Zakonom o radu.

U slučaju statusnih promjena, po osnovu javnog privatnog partnerstva, otpremnine zaposlenih u slučajevima tehnološkog viška određiće se po posebnom sporazumu između strana potpisnica ovog Ugovora.

VIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 62

Poslodavac je dužan da reprezentativnom sindikatu obezbijedi uslove za efikasno obavljanje sindikalnih aktivnosti kojima se štite interesi i prava zaposlenih, i to:

- kancelarijski prostor;
- prostor za održavanje sastanaka u okviru prostora ustanove;
- tehničku i administrativnu pomoć za rad reprezentativnog sindikata u mjeri neophodnoj za ostvarivanje sindikalnih aktivnosti (korištenje fax-a i interneta, prostora za oglasnu tablu, računara, fotokopiranja itd); i
- druga sredstva i uslove za rad u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Član 63

Poslodavac je dužan da obezbijedi poštovanje sljedećih prava za rad i djelovanje reprezentativnog sindikata:

- pravo na organizovanje;
- pravo na učešće u sindikalnim aktivnostima na lokalnom, državnom i međunarodnom nivou;
- nepovredivost sindikalnih fondova, imovine, sindikalnih prostorija, sindikalne pošte i telefonskih razgovora;
- pristup medija sindikalnim prostorijama.

Član 64

Poslodavac je dužan da omogući reprezentativnom sindikatu djelovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima i to da:

- pokreće inicijative, podnosi zahtjeve i predloge i zauzima stavove;
- prilikom donošenja odluka od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih razmotri mišljenje i predlog sindikata i da se u odnosu na njih opredijeli;
- da zatraži i razmotri mišljenje i predloge sindikata prije donošenja odluke od bitnog značaja za profesionalne i ekonomske interese zaposlenih, otpuštanja zaposlenih po osnovu tehnoloških viškova;
- da blagovremeno a najkasnije pet dana prije održavanja sjednica obavijesti predstavnike sindikata na odgovarajućem nivou radi prisustvovanja sastancima organa poslodavca;
- da blagovremeno a najkasnije pet dana prije održavanja sjednice reprezentativnom sindikatu, odnosno sindikalnom povjereniku uruči poziv sa materijalima radi prisustvovanja sjednicama organa upravljanja; i
- da iz sopstvenih sredstava, u skladu sa mogućnostima, vrši isplatu naknade predstavnicima reprezentativnih sindikata, u iznosu koji će biti utvrđen aktom nadležnog organa u domu.

Član 65

Poslodavac je dužan da jednom godišnje informiše reprezentativni sindikat na odgovarajućem nivou o:

- ostvarenim poslovno-finansijskim rezultatima poslovanja na godišnjem nivou;
- razvojnim planovima i njihovom uticaju na položaj zaposlenih;
- planiranom uvođenju tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena, i programu ostvarivanja prava zaposlenih za čijim radom prestaje potreba;

- spisku zaposlenih, njihovom radnom statusu i kvalifikacionoj strukturi;
- ukupnim obračunatim bruto i isplaćenim neto zaradama, uključujući i doprinose za obavezno socijalno osiguranje;
- evidentiranim povredama na radu i preduzetim mjerama bezbjednosti, zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom;
- ostvarenom prekovremenom radu.

Član 66

Poslodavac je dužan da predstavniku reprezentativnog sindikata koji sindikalnu aktivnost ne obavlja u punom radnom vremenu (profesionalno), na osnovu obavještenja datog u pisanoj formi, najmanje tri dana prije njegovog odsustva, omogućiti izostanak sa rada uz naknadu zarade povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, sindikalnoj edukaciji, kursovima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu, u trajanju od 20 sati mjesečno.

Član 67

Poslodavac može na zahtjev sindikata obezbijediti profesionalno obavljanje funkcije predstavniku reprezentativnog sindikata tako što zarada, naknada zarade i ostala primanja padaju na teret poslodavca.

Uslovi, način i postupak profesionalizacije rada reprezentativnih sindikalnih predstavnika urediće se posebnim aktom između potpisnika ovog Ugovora.

Član 68

Predstavnik reprezentativnog sindikata na odgovarajućem nivou, za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon obavljanja sindikalnih aktivnosti, ne može biti pozvan na odgovornost u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, proglašen kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba, raspoređen na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca ili na drugi način doveden u nepovoljniji položaj, ukoliko postupa u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom.

Predstavnik reprezentativnog sindikata na odgovarajućem nivou koji sindikalnu aktivnost obavlja puno radno vrijeme (profesionalno) na osnovu sporazuma između potpisnika ovog Ugovora ima pravo da se po prestanku sindikalne funkcije vrati na radno mjesto koje je obavljao prije odlaska na funkciju, a ukoliko to radno mjesto ne postoji na drugo radno mjesto koje odgovara njegovoj stručnoj spremi.

Član 69

Poslodavac obezbjeđuje da se sredstava koja zaposleni koji su članovi reprezentativnog sindikata, od zarade odnosno naknade zarade izdvajaju za sindikalnu članarinu, uplaćuju na račune reprezentativnih sindikata na odgovarajućim nivoima, u skladu sa aktima sindikata.

Poslodavac je dužan da dva puta godišnje, na zahtjev reprezentativnog sindikata, dostavi ažurirani spisak zaposlenih-članova tog sindikata kojim je, shodno aktima iz stava 1 ovog člana izvršio obustavu sindikalne članarine.

Postupak rješavanja individualnih radnih sporova koji nastaju u ostvarivanju prava zaposlenog iz rada i po osnovu rada, kao i kolektivnih radnih sporova koji nastaju u postupku zaključivanja, primjene, izmjene i dopune ovog Ugovora i ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje, mogu se povjeriti miritelju, odnosno arbitru, u skladu sa zakonom kojim se uređuje mirno rješavanje radnih sporova.

IX. ZAKLJUČIVANJE I SPROVOĐENJE UGOVORA

Član 70

Ovaj Ugovor se smatra zaključenim kada ga u istovjetnom tekstu prihvate i potpišu obje ugovorne strane.

Član 71

Ugovorne strane obrazuju komisiju za sprovođenje, praćenje, primjenu i tumačenje ovog Ugovora, na paritetnoj osnovi, od tri predstavnika svake ugovorne strane.

Članovima komisije iz stava 1 ovog člana pripada naknada koja se utvrđuje u skladu sa posebnim aktom potpisnika ovog Ugovora.

Član 72

Komisija iz člana 71 stav 1 ovog Ugovora donosi odluke i daje tumačenja i mišljenja u vezi sa primjenom ovog Ugovora.

Odluke komisije iz stava 1 ovog člana su obavezujuće za ugovorne strane i poslodavca.
Način rada i odlučivanja komisije iz stava 1 ovog člana uređuje se poslovníkom o radu.

Član 73

Izmjene i dopune ovog Ugovora vrše se na način i po postupku po kojem je zaključen.

Svaka od ugovornih strana može zahtijevati izmjenu i dopunu Ugovora.

U slučaju iz stava 1 ovog člana, strane potpisnice su dužne da u roku od tri mjeseca pristupe pregovorima za izmjenu ovog ili zaključivanje novog Ugovora.

Ukoliko u roku od dva mjeseca od početka pregovora ne postignu sporazum, ugovorne strane su saglasne da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

X. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 74

Ovaj Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 75

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za ustanove učeničkog i studentskog standarda Crne Gore ("Službeni list RCG", broj 23/07 i "Službeni list CG ", broj 22/08).

Član 76

Ovaj Ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore" a primjenjivaće se od 1. januara 2020. godine.

Ovaj Ugovor zaključen je dana 30. decembra 2019. godine.