

Prečišćeni tekst Granska kolektivni ugovor za oblast prosvjete obuhvata sljedeće propise:

1. Granski kolektivni ugovor za oblast prosvjete ("Službeni list Crne Gore", br. 010/16 od 16.02.2016),
2. Granski kolektivni ugovor o izmjeni Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete ("Službeni list Crne Gore", br. 076/19 od 31.12.2019),
3. Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete ("Službeni list Crne Gore", br. 151/22 od 30.12.2022), u kojima je naznačen njihov dan stupanja na snagu.

GRANSKI

KOLEKTIVNI UGOVOR ZA OBLAST PROSVJETE

("Službeni list Crne Gore", br. 010/16 od 16.02.2016, 076/19 od 31.12.2019, 151/22 od 30.12.2022)

I. OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim kolektivnim ugovorom (u daljem tekstu: Ugovor), Reprezentativni sindikat prosvjete Crne Gore (u daljem tekstu: Sindikat) i Vlada Crne Gore (u daljem tekstu: Vlada) uređuju, u skladu sa zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom, pojedina prava i obaveze zaposlenih u javnim ustanovama u oblasti predškolskog vaspitanja i obrazovanja, osnovnog obrazovanja i vaspitanja, srednjeg opšteg obrazovanja (gimnazija), stručnog obrazovanja i vaspitanja, i obrazovanja djece sa posebnim obrazovnim potrebama (u daljem tekstu: ustanova) i 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 i Opšteg kolektivnog ugovora.

Član 3

Članovima uže porodice u smislu ovog Ugovora smatraju se bračni drug, djeca (bračna, vanbračna, usvojena i pastorčad), 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 10. avgusta, direktori ustanova su dužni da, u skladu sa aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta ustanove i aktom o normativima i standardima za sticanje sredstava iz javnih prihoda za ustanove koje realizuju javno važeće obrazovne programe, izvrše raspodjelu časova i radnih mjesta i dostave organu državne uprave nadležnom za poslove prosvjete (u daljem tekstu: Ministarstvo), liste zaposlenih za čijim je radom u potpunosti ili djelimično prestala potreba i broj slobodnih neraspoređenih časova.

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

Član 5a

Predškolska ustanova, odnosno osnovna škola koja ima vaspitnu jedinicu, odnosno područnu ustanovu, dužne je da, prije raspisivanja konkursa za popunu upražnjenog radnog mjesta u sjedištu ustanove na neodređeno vrijeme, raspiše interni oglas.

Na interni oglas iz stava 1 ovog člana imaju pravo da se prijave zaposleni koji rade na neodređeno vrijeme u vaspitnoj jedinici, odnosno područnoj ustanovi te predškolske ustanove, odnosno osnovne škole.

Član 5b

Prije raspisivanja konkursa za popunu slobodnog radnog mjesta na neodređeno vrijeme, zaposleni na neodređeno vrijeme koji od mjesta prebivališta do radnog mjesta putuje više od 10 kilometara u istoj ili drugoj opštini može se sporazumno preuzeti u drugu ustanovu, ako ispunjava uslove propisane zakonom i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta, uz saglasnost zaposlenog.

Zaposleni iz stava 1 ovog člana pojavljuje se direktoru ustanove.

Spisak zaposlenih iz stava 1 ovog člana direktor ustanove dostavlja Ministarstvu i Sindikatu.

Ministarstvo, zajedno sa Sindikatom, sačinjava Listu zaposlenih iz stava 1 ovog člana i dostavlja je direktorima ustanova.

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;
- produženje 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;
- sporazumnog preuzimanja nastavnika za dopunu do pune norme časova, za školsku godinu odnosno dok postoji potreba, u skladu sa zakonom;
- 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 ustanovi 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.

Ustanova je dužna 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:

- III, IV i V nivo obrazovanja - jedan radni dan;
- 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 i usvojenja 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.

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

Zabranjena je ugradnja video nadzora u službenim i učeničkim prostorijama u kojima se neposredno izvodi nastava.

IV. ZARADE, NAKNADE 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: startne zarade, zarade za obavljene rad i vrijeme provedeno na radu u propisanim radnim uslovima (u daljem tekstu: osnovna zarada), uvećanja zarade, zarade po osnovu ostvarenih rezultata rada i naknade zarade, u skladu sa Opštim kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom.

Član 17

Startna zarada u bruto iznosu je dio zarade koju zaposleni ostvaruje po osnovu naknade za ishranu u toku rada i 1/12 regresa za korišćenje godišnjeg odmora, i čini sastavni dio minimalne zarade.

Startna zarada ne može biti niža od 70% obračunske vrijednosti koeficijenta, utvrđene ovim Ugovorom.

Član 18

Osnov za obračun uvećanja zarade dobija se množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti postignutih ishoda učenja (u daljem tekstu: koeficijent složenosti).

Član 19

Osnovna zarada za puno radno vrijeme i standardni radni učinak ne može da bude niža od iznosa dobijenog množenjem obračunske vrijednosti koeficijenta i koeficijenta složenosti iz člana 22 ovog Ugovora.

Obračunska vrijednost koeficijenta za prosječno 174 časa u bruto iznosu utvrđuje se posebnim sporazumom između potpisnika ovog Ugovora, uz prethodnu saglasnost organa državne uprave nadležnog za poslove finansija.

Član 20

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

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

U slučaju da ukupna zarada zaposlenog za standardni radni učinak i puno radno vrijeme ili vrijeme koje se izjednačava sa punim radnim vremenom iznosi manje od minimalne zarade, zaposlenom se isplaćuje zarada u visini minimalne zarade iz stava 1 ovog člana.

Član 21

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

Član 22

Ovim Ugovorom utvrđuju se osnovne grupe poslova sa koeficijentima složenosti za utvrđivanje zarade na osnovu sljedećih tabela

NAPOMENA IZDAVAČA:

Priloge koji su sastavni dio ovog propisa možete pogledati ovdje.

Koeficijenti iz stava 1 tabela E ovog člana za obračun uvećavaju se za:

1) stečena zvanja:

- nastavnik - mentor 0.30;
- nastavnik-savjetnik 0.50;
- nastavnik-viši savjetnik 0.70;
- nastavnik istraživač 0.90;

2) stečena naučna zvanja:

- magistar 0.50;
- doktor nauka 0.90;

3) odjeljensko starješinstvo 10%;

4) za rad u dvije ili više ustanova 5%;

5) čas preko norme (vrednuje se kao redovan čas),

6) izvođenje nastave iz četiri i više predmeta po različitim predmetnim programima 5%.

Zavisno od makroekonomskih parametara i limita potrošnje koji budu utvrđeni za 2023. i 2024. godinu, saglasno Zakonu o budžetu i fiskalnoj odgovornosti, koeficijenti složenosti poslova koji su u tabelama od A do E, dodatno će se razmotriti, o čemu će se donijeti poseban Sporazum ugovornih strana do kraja fiskalne 2023. i 2024. godine.

Član 23

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 24

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 %.

Član 25

Kolektivnim ugovorom kod poslodavca, odnosno opštim aktom poslodavca utvrđuju se mjerila i normativi za vrednovanje ostvarenih učinaka i stimulansi za ostvarivanje većih rezultata rada, uz predhodnu saglasnost Ministarstva i organa državne uprave nadležnog za poslove finansija.

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

Član 26

Zarada, odnosno naknada zarade, isplaćuje se u novcu.

Poslodavac prilikom isplate zarade, odnosno naknade 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 27

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 28

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 %.

Član 29

Nastavnik čiji učenik osvoji prvo, drugo ili treće mjesto na državnom ili međunarodnom takmičenju iz nastavnog predmeta ima pravo na nagradu u iznosu od:

- osam obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog za prvo mjesto;
- šest obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog za drugo mjesto;
- četiri obračunske vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog za treće mjesto.

Pravo iz stava 1 ovog člana može se ostvariti po osnovu osvojenog jednog od mjesta na državnom takmičenju i jednog mjesta na međunarodnom takmičenju.

Član 30

Poslodavac je dužan da isplati naknade po osnovu jubilarnih nagradi za rad u ustanovama do kraja tekuće godine, 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 obezbijeđenim finansijskim sredstvima iz stava 1 ovog člana, izdaje organ državne uprave nadležan za poslove finansija.

Član 31

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu prilikom odlaska u penziju u visini od 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta umanjениh za porez i doprinose na teret zaposlenog.

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 32

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 33

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 34

Poslodavac je dužan da na isplaćeni dio regresa za godišnji odmor, uplati i posebna sredstva solidarnosti u visini od 5%, na žiro račun Fonda solidarnosti Sindikata.

Sredstva solidarnosti koristiće se za pomoć zaposlenima kod poslodavca, koji su u teškoj materijalnoj situaciji, za pomoć za duže liječenje i kupovinu neophodnih lijekova, stipendiranje učenika i studenata iz najsiromašnijih porodica i dr.

Bliži kriterijumi, način dodjele i korišćenje sredstava za namjene iz stava 2 ovog člana, urediće se posebnim aktom komisije iz člana 79 ovog Ugovora.

Član 35

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 36

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

Član 37

Zarada zaposlenom se isplaćuje jednom mjesečno za prethodni mjesec.

Nadležna služba poslodavca je dužna da, na zahtjev zaposlenog, obezbijedi uplatu obustave dijela zarade (kredit, rate po ugovoru za robni kredit, sindikalna članarina, alimentacija).

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

Član 38

Sindikata je dužan da jedanput godišnje socijalnom partneru, potpisniku ovog Ugovora, dostavi izvještaj o utrošku sredstava iz čl. 34 i 35 ovog Ugovora.

Izvještaj iz stava 1 ovog člana sadrži:

- iznos uplaćenih sredstava;
- ukupan iznos utrošenih sredstava;
- podatke o broju korisnika Fonda solidarnosti Sindikata;
- 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 39

Poslodavac koji ostvari finansijska sredstva mimo sredstava budžeta, ta sredstva može upotrijebiti u iznosu do 50% za isplatu naknada zaposlenim koje nijesu obavezne ovim Ugovorom.

Član 40

Za vrijeme službenog putovanja u zemlji, zaposlenom pripada dnevnicu, naknada putnih troškova, naknada troškova za smještaj i naknada troškova prevoza.

Dnevnicu za službeno putovanje u zemlji pripada zaposlenom u visini od 20% obračunske vrijednosti koeficijenta utvrđene Opštim kolektivnim ugovorom.

Član 41

Obračun dnevnice za službeno putovanje u zemlji vrši se na sljedeći način:

- svaka 24 časa provedena na službenom putovanju računaju se kao jedna dnevnicu;
- vrijeme provedeno na službenom putovanju između 12 i 24 časa računa se kao jedna dnevnicu; i
- vrijeme provedeno na službenom putovanju između 8 i 12 časova računa se kao pola dnevnice.

Član 42

Za vrijeme službenog putovanja u inostranstvo zaposlenom pripada dnevnicu, naknada troškova smještaja sa doručkom i naknada troškova prevoza u inostranstvu.

Iznos dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo utvrđuje su u skladu sa aktom kojim se uređuje naknada troškova državnim službenicima i namještenicima.

Član 43

Ako je na službenom putovanju u inostranstvu obezbijeđen samo smještaj bez ishrane, dnevnicu se isplaćuje u cjelini.

Ako je na službenom putovanju u inostranstvu obezbijeđena ishrana (ručak i večera), dnevnicu se umanjuje za 60%.

Ako je obezbijeđen samo jedan obrok (ručak ili večera), dnevnicu se umanjuje za 40 %.

Ako je obezbijeđen prevoz, smještaj, ishrana i određena novčana naknada od organizatora koji je uputio pozivno pismo, zaposlenom ne pripada naknada troškova službenog putovanja u inostranstvo.

Član 44

Obračun dnevnice za službeno putovanje u inostranstvo vrši se na način kao i za službeno putovanje u zemlji.

V. DISCIPLINSKA ODGOVORNOST

Član 45

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

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

Povreda radne obaveze može nastati činjenjem ili nečinjenjem zaposlenog.

Povrede radnih obaveza

Član 46

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

Član 47

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.

Član 48

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 49

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 50

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 51

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 52

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 53

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 54

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 55

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 56

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 57

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 58

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 59

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

Član 60

Briše se. (Granski kolektivni ugovor o izmjenama i dopunama Granskog kolektivnog ugovora za oblast prosvjete, "Sl. list CG", br. 151/22)

VI. OTKAZ UGOVORA O RADU

Član 61

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 ZAPOSLENOG

Član 62

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 63

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

- smanjenje obima rada (broja odjeljenja ili broja časova nastave, odnosno broja učenika, ukidanje radnog mjesta ili smanjenja broja izvršilaca na određenim poslovima);
- uvođenje novih oblika organizacije rada i novih obrazovnih programa, promjene u obrazovnom programu, usljed čega se smanjuje broj zaposlenih;
- udruživanje, preseljenje ili ukidanje ustanove, odnosno područnog odjeljenja, kao i druge promjene statusa ustanove usljed kojih se smanjuje broj zaposlenih.

Član 64

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 65

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 66

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, i to:

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

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

Komisiju iz stava 3 ovog člana sačinjavaju dva predstavnika ustanove 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, uspjeha učenika na takmičenjima, 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 obrazovanju - dodatnih 0,5 bodova.

Član 67

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 ustanove rješenjem utvrđuje zaposlene koji su višak sa najmanjim brojem bodova sa rang liste.

Član 68

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

Član 69

Zaposlenom za čijim radom je prestala potreba a nije mu obezbijedeno nijedno od prava iz člana 64 ovog Ugovora kao ni prava propisanih Zakonom o radu, poslodavac je dužan da isplati otpremninu zbog proglašenja tehnološkim viškom u iznosu 12 bruto zarada ili prosječnih bruto zarada u Crnoj Gori, što je povoljnije za zaposlenog.

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.

VIII. USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Član 70

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 71

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 72

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.

Član 73

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, broju stručno i nestručno zastupljenih časova nastave;
- 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 74

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, omogući izostanak sa rada uz naknadu zarade povodom prisustvovanja sindikalnim sastancima, seminarima, sindikalnoj edukaciji, kursevima, kongresima i konferencijama u zemlji i inostranstvu, u trajanju od 20 sati mjesečno.

Član 75

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 76

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 77

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 78

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

Član 79

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 80

Komisija iz člana 79 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 poslovnikom o radu.

Član 81

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 saglasne su da se pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova.

X. ZAVRŠNE ODREDBE

Član 82

Ovaj Ugovor se zaključuje na neodređeno vrijeme.

Član 83

Danom stupanja na snagu ovog Ugovora prestaje da važi Granski kolektivni ugovor za oblast prosvjete ("Službeni list RCG", br. 82/05 i 8/07 i "Službeni list CG", broj 4/07).

Član 84

Ovaj ugovor stupa na snagu danom objavljivanja u "Službenom listu Crne Gore", a primjenjivaće se od 1. januara 2023. godine.

Ovaj ugovor zaključen je 30. decembra 2022. godine.