

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 1 of 50	

 **One Crna Gora DOO**
 Broj 50-2025
 Podgorica 28-12-2025 godine

KOLEKTIVNI UGOVOR

Za period od 01.01.2026. do 31.12.2028.godine

One Crna Gora DOO

Zaključen dana 29.12.2025. godine, na osnovu člana 180, 181, 182 i 183 . Zakona o radu ("Sl. list Crne Gore", br. 074/19 od 30.12.2019, 008/21 od 26.01.2021, 059/21 od 04.06.2021, 068/21 od 23.06.2021, 145/21 od 31.12.2021, 077/24 od 05.08.2024, 084/24 od 06.09.2024, 086/24 od 10.09.2024, 122/25 od 22.10.2025), između SO Promonte Sindikata, koga zastupa ovlašćeni predstavnik, predsjednik sindikata Jovo Karišik i SO Telenor CO MNE sindikata, koga zastupa ovlašćeni predstavnik, predsjednik sindikata Dejan Pavičević (U daljem tekstu: Sindikat) i One Crna Gora d.o.o. Podgorica, Bulevar Džordža Vašingtona 83, 81000 Podgorica (U daljem tekstu: One Crna Gora, Poslodavac ili Kompanija), koga zastupa izvršni direktor Branko Mitrović sa druge strane (U daljem tekstu Sindikat i One Crna Gora: Ugovorne strane).

Ovaj Kolektivni ugovor (U daljem tekstu: Kolektivni ugovor ili Ugovor) definiše prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u One Crna Gora u iz oblasti radnih odnosa, uređuje međusobne odnose Ugovornih strana, kao i postupak izmjena i dopuna ovog Ugovora i druga pitanja od značaja za Ugovorne strane.

Ovaj Ugovor primjenjuje se na sve zaposlene u One Crna Gora.

Namjera Ugovornih strana je da ovaj Ugovor bude u potpunosti saglasan sa svim pozitivno-pravnim zakonskim propisima Crne Gore, a posebno sa Zakonom o radu (U daljem tekstu: Zakon), Opštim kolektivnim ugovorom, (U daljem tekstu: Opšti kolektivni ugovor) i Granskim kolektivnim ugovorom za telekomunikacije, (U daljem tekstu: Granski kolektivni ugovor).

Ovaj Ugovor, pored politike Sindikata, sadrži i prioritetne vrijednosti i dobrobiti One Crna Gora.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremlili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 2 of 50	

1. ONE CRNA GORA – ZAPOSLENI I KOMPANIJA	5
2. GLAVNI ZAHTEVI KOMPANIJE	6
2.1 RADNO VRIJEME.....	6
2.2 POLITIKA ČISTIH RADNIH STOLOVA.....	7
2.3 OBROCI.....	7
2.4 PUŠENJE.....	7
3. RADNI ODNOS U ONE CRNA GORA	8
3.1 ZAPOSŁJAVANJE – TAČNOST PODATAKA.....	8
3.2 RADNI ODNOS.....	8
3.3 ZAPOSLENI – DEFINICIJE.....	8
3.4 SPOLJNI SARADNICI.....	9
3.5 SISTEMATIZACIJA POSLOVA I RADNIH ZADATAKA I OPIS POSLOVA.....	9
3.6 UGOVOR O RADU.....	9
3.7 IZMJENA UGOVORA O RADU.....	9
3.8 PROBNI RAD.....	10
3.9 RAD U DRUGOJ KOMPANIJI I PRIVATNI POSAO.....	10
3.10 SAMOHRANI RODITELJ.....	11
4. PLANIRANJE LJUDSKIH RESURSA I ORGANIZACIONA STRUKTURA	12
5. ZAPOSŁJAVANJE	13
6. ODMORI, ODSUSTVA I DRŽAVNI PRAZNICI	14
6.1 ODMOR U TOKU DNEVNOG RADA, DNEVNI I NEĐELJNI ODMOR.....	14
6.2 OSTALI ODMORI I ODSUSTVA.....	14
6.3 BOLOVANJE.....	16
6.4 PLAĆENO ODSUSTVO.....	17
6.5 PORODILJSKO I RODITELJSKO ODSUSTVO I NJEGA DJETETA.....	18
6.6 OSTALO.....	18
6.7 NEPLAĆENO ODSUSTVO.....	18
6.8 DRŽAVNI PRAZNICI.....	20
6.8.1 DRŽAVNI PRAZNICI TOKOM SLUŽBENOG PUTA.....	20
7. NOVČANE NAKNADE I BENEFICIJE	21
7.1 POLITIKA NAKNADA I NAGRADA.....	21
7.2 STRUKTURA ZARADE.....	21
7.3 ISPLATA ZARADE.....	23
7.4 ODBICI OD ZARADE.....	23
7.5 UMANJENJE ZARADE.....	23
7.6 REVIZIJA ZARADE.....	23
7.7 PREKOVREMENI RAD, DRŽAVNI PRAZNICI, RAD NOĆU I DEŽURSTVA.....	23
7.8 UVEĆANJE ZARADE ZA RADNI STAŽ.....	24
7.9 GODIŠNJI BONUS.....	24
7.10 OSTALI SISTEMI NAGRAĐIVANJA.....	24
7.11 POLITIKA MOBILNIH TELEFONA.....	24
7.12 POLITIKA KORIŠĆENJA SLUŽBENIH AUTOMOBILA.....	24
7.13 KORIŠĆENJE SOPSTVENOG AUTOMOBILA U POSLOVNE SVRHE.....	25
7.14 NAKNADA JAVNOG PREVOZA.....	25
7.15 NAKNADA ZA ISHRANU U TOKU RADA.....	25
7.16 NAKNADA ZA REGRES.....	25
7.17 SOLIDARNOST.....	25
7.18 NAGRADA ZA DUG RADNI STAŽ U KOMPANIJI.....	25
7.19 POKLONI DJECI ZAPOSLENIH.....	25
7.20 DAVANJE KREDITA ZAPOSLENIMA.....	26
7.21 NAKNADA POGREBNIH TROŠKOVA.....	26
7.22 NOVČANA NAKNADA ZA ROĐENJE DJETETA.....	26

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 3 of 50	

7.23	UMANJENA RADNA SPOSOBNOST	26
7.24	POMOĆ ZAPOSLENOM I NJEGOVOJ PORODICI	26
7.25	PODRŠKA REKREATIVNIM SPORTSKIM AKTIVNOSTIMA	27
7.26	DAVANJE ZAJMA ZAPOSLENIMA	27
7.27	POMOĆ SAMOHRANIM RODITELJIMA	28
7.28	POMOĆ ZAPOSLENIMA NA RADNIM MJESTIMA IZUZETNO OPASNIM PO ŽIVOT I ZDRAVLJE	28
8.	RAZVOJ I UČENJE	29
9.	POLITIKA SLUŽBENIH PUTOVANJA I NAKNADE	30
9.1	OSNOVNA PRAVILA	30
10.	ZAŠTITA ZDRAVLJA, BEZBJEDNOST NA RADNOM MJESTU, ZAŠTITA ŽIVOTNE SREDINE I SOCIJALNO OSIGURANJE	31
10.1	ZABRANA PUŠENJA	31
10.2	ALKOHOL I NARKOTICI	31
10.3	ODGOVORNOSTI NA SPROVOĐENJU ZAŠTITE NA RADU	32
10.4	PREDOSTROŽNOST, UPOTREBA ZDRAVOG RAZUMA I IZBJEGAVANJE OPASNOSTI	32
10.5	PREVENCIJA INVALIDNOSTI I AKTIVAN MEDICINSKI GODIŠNJI ODMOR	32
10.6	OSIGURANJE NA RADU	32
10.7	OSIGURANJE VAN RADA	32
10.8	PENZIJE	33
10.9	PRIJAVA NA SOCIJALNO OSIGURANJE I UMANJENJA	33
10.10	DOBROVOLJNO PENZIJSKO OSIGURANJE	33
11.	DISCIPLINSKI POSTUPAK I DISCIPLINSKA ODGOVORNOST	34
11.1	PRIJAVA KRŠENJA	34
11.2	DISCIPLINSKA ODGOVORNOST	34
11.3	POVREDE RADNIH OBAVEZA	34
12.	PRITUŽBE	37
12.1	PROCEDURA U SLUČAJU PRITUŽBE	37
13.	NEOSTVARIVANJE REZULTATA RADA I UDALJENJE SA RADA	38
13.1	OCJENA REZULTATA RADA	38
13.2	OTKAZNI ROK	38
13.3	PRIVREMENO UDALJENJE SA RADA - SUSPENZIJA	38
14.	PREVENCIJA I ZAŠTITA ZLOSTAVLJANJA NA RADU	40
15.	PRESTANAK RADNOG ODNOSA	41
15.1	Istek roka na koji je zasnovan radni odnos	41
15.2	Starosna penzija	41
15.2.1	Otpremnina u slučaju odlaska u penziju	41
15.3	Sporazum između zaposlenog i poslodavca	41
15.4	Otkaz od strane zaposlenog	42
15.5	Smrt	42
15.6	Otkaz od strane poslodavca	42
15.7	Imovina kompanije	44
15.8	Zaštita od otkaza po osnovu viška zaposlenih	44
15.9	Dobrovoljni odlazak iz kompanije uz isplatu otpremnine	44
16.	ODNOSI SA SINDIKATOM	46
16.1	Sindikat zaposlenih	46
16.2	Prioriteti sindikata	46
16.3	Uslovi rada sindikata	47
16.4	Predstavnik sindikata	47
16.5	Finansiranje sindikata	48

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 4 of 50	

17. VAŽENJE I OTKAZ KOLEKTIVNOG UGOVORA

49

17.1	PERIOD VAŽENJA KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	49
17.2	IZMJENE I DOPUNE KOLEKTIVNOG UGOVORA.....	49
17.3	RJEŠAVANJE SPOROVA.....	49
17.4	OSTVARIVANJE PRAVA NA ŠTRAJK.....	49
17.5	PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE.....	49

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 5 of 50	

1. One Crna Gora – zaposleni i Kompanija

U kom pravcu ide One Crna Gora:

Za One Crna Gora nove korisnike One Crna Gora postoji da bi pomogao korisnicima da uživaju u svim prednostima povezanosti. One Crna Gora uspjeh mjeri se time sa koliko strasti ga korisnici preporučuju.

Za One Crna Gora nove zaposlene, One Crna Gora će biti sjajno radno mjesto, gdje su ambiciozni ljudi motivisani da postignu visoki radni učinak i da se lično usavršavaju.

Za društvenu zajednicu, One Crna Gora pruža moć digitalnih komunikacija: omogućava svima da unaprijede život, gradi društvo i obezbjeđuje bolju budućnost za sve.

Kako radimo zajedno i sa drugima – vrijednosti One Crna Gora:

- **Committed:** *Odgovorno i fokusirano pristupamo radu, ne odustajući pred izazovima.*
- **Friendly:** *Pouzdati smo i prijatni, na raspolaganju da saslušamo i pomognemo.*
- **Transparent & direct:** *Otvoreno i jasno komuniciramo i razmjenjujemo znanje i informacije, poštujući druge i sebe.*
- **Agile with our tech:** *Pratimo i primjenjujemo nove tehnologije, da ostanemo poželjni zaposlenima i korisnicima.*

Osporavamo ustaljeni poredak stvari:

- *Ne prihvatamo status quo*
- *Stalno tražimo nove načine da uradimo određene stvari*
- *Ne radimo niti mislimo na tradicionalan način*

One Crna Gora će biti jedinstvena kompanija koja angažuje zaposlene i daje im ovlašćenja.

Navedeno je detaljno regulisano One Crna Gora Pravilnikom ljudskih resursa.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 6 of 50	

2. Glavni zahtjevi Kompanije

Skup pravila i principa koji reguliše način rada i poslovanja One Crna Gora obuhvata Etički kodeks, Grupne Principe upravljanja, Politike i Pravilnike, Očekivanja od lidera, Vrijednosti kompanije, Viziju i misiju.

Zaposleni je obavezan da se detaljno upozna sa odredbama ovog Kolektivnog ugovora, One Crna Gora Kodeksa ponašanja kao i svih drugih opštih akata One Crna Gora i istih mora da se pridržava. Svi zaposleni će potpisati primjerak Kodeksa kao znak da ga prihvataju i da će ga se pridržavati. Potpuna verzija teksta ovog Kolektivnog ugovora, Kodeksa ponašanja, kao i svih drugih opštih akata One Crna Gora, može se naći na intranetu.

Korišćenje svih resursa u vlasništvu One Crna Gora od strane zaposlenih je detaljno regulisano opštim aktima - pravilnicima Poslodavca.

2.1 Radno vrijeme

Puno radno vrijeme iznosi 40 časova nedeljno, odnosno osam (8) časova dnevno. Raspored radnog vremena u toku dana za zaposlene koji obavljaju kancelarijske poslove je između 08.00 i 17.00 časova, od ponedjeljka do petka (pet radnih dana).

Zaposleni koji ne rade u smjenama ili drugim unaprijed utvrđenim, fiksnim vremenskim periodima mogu da koriste *klizno radno vrijeme*, koje im dopušta da rade uobičajenih osam (8) časova dnevno (uključujući pauzu u trajanju od trideset (30) minuta), sa mogućnošću da počnu da rade kasnije u odnosu na uobičajeni početak radnog vremena u 08.00 sati. Radno vrijeme zaposlenih, po pravilu, ne može da počne poslije 09:00h i ne može da se završi prije 16:00h. Mogućnost korišćenja kliznog radnog vremena zavisi od zahtjeva korisnika, poslova i od dogovora sa neposredno pretpostavljenim zaposlenog, kao i saradnicima na poslu. Neposredno pretpostavljeni zaposlenog mora da odobri korišćenje kliznog radnog vremena.

Za zaposlene u prodavnicama i na drugim prodajnim mjestima One Crna Gora, raspored radnog vremena se utvrđuje posebnim odlukama koje donosi Poslodavac u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada.

Zaposleni mogu zaključiti ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraće od 1/4 (10 časova) od punog radnog vremena.

Radna mjesta na kojima se može zaključiti ugovor o radu sa nepunim radnim vremenom utvrđuju se aktom o sistematizaciji, u zavisnosti od prirode posla i organizacije rada.

Ako priroda posla i organizacija rada Poslodavca to dozvoljavaju, Zaposleni, uz saglasnost neposredno pretpostavljenog, može raditi od kuće. Saglasnost neposredno pretpostavljenog Zaposlenom mora biti data prije dana kada Zaposleni posao obavlja od kuće i u pisanoj formi (pri čemu se pod pisanom formom podrazumijeva saglasnost data putem e-maila). U slučaju odsustva neposredno pretpostavljenog Zaposlenom, saglasnost u smislu ovog stava može dati lice koje ga mijenja.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 7 of 50	

2.2 *Politika čistih radnih stolova*

U radnom prostoru Zaposleni treba da vodi računa o radnom okruženju zbog drugih zaposlenih koji sa njim dijele kancelarijski prostor. Glavni razlozi zbog kojih je Kompanija uvela ovu politiku su:

- Kod zaposlenih se smanjuje stres kada imaju uredan radni sto, a to smanjuje i nezgode na radnom mjestu i slučajno prosipanje raznih napitaka.
- Ostavlja se dobar utisak i imidž Kompanije kada korisnici, klijenti i partneri posjećuju radne prostorije One Crna Gora.
- Smanjuje se bezbjednosna prijetnja kada su kompjuterske lozinke i povjerljive informacije zaključane.
- Stvara se fleksibilan radni prostor za mobilno radno osoblje.

Na kraju radnog dana, od svakog zaposlenog se očekuje da sredi svoj radni sto i sva kancelarijska dokumenta. U tu svrhu, Kompanija je obezbjedila ormane i plakare.

Smanjenje korišćenja papira

Politika Kompanije usmjerena je i ka smanjenju korišćenja papira koji se upotrebljava u poslovanju. To može da smanji količinu papira koji zaposleni koristi u redovnom radu, kao i skupe i toksične tonere za štampač. Na taj način, smanjiće se i prostor za odlaganje dokumentacije.

2.3 *Obroci*

U skladu sa politikom čistih radnih stolova, zaposleni ne mogu da konzumiraju obroke za radnim stolom. Zaposleni treba da imaju pravu pauzu za obrok i da koriste za to posebno namijenjene prostorije.

2.4 *Pušenje*

Zaposleni rade u sredini u kojoj nije dozvoljeno pušenje.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 8 of 50	

3. Radni odnos u One Crna Gora

3.1 Zapošljavanje – tačnost podataka

One Crna Gora se oslanja na tačnost podataka sadržanih u molbi/prijavi za posao i tačnost ostalih podataka datih tokom procedure zapošljavanja i trajanja radnog odnosa. Svako davanje neistinitih podataka, falsifikati ili značajniji propusti pri davanju ma kojih informacija ili podataka mogu biti razlog da se dalje ne razmatra zapošljavanje kandidata ili, ako je lice u radnom odnosu, za prestanak radnog odnosa.

3.2 Radni odnos

Zaposleni zasnivaju radni odnos dobrovoljno, slobodni su da daju otkaz u bilo koje doba, uz poštovanje otkaznog roka u skladu sa Zakonom, ovim Ugovorom, ugovorom o radu ili u dogovoru, odnosno na osnovu sporazuma sa Poslodavcem, sa ili bez navođenja razloga za ovakav prestanak radnog odnosa. Zaposleni su obavezni da se pridržavaju procedure prestanka radnog odnosa kada napuštaju One Crna Gora.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je spriječen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili u dogovoru sa Poslodavcem, u kom slučaju se zaključuje sporazum u pisanoj formi.

3.3 Zaposleni – Definicije

- “Zaposleni” u One Crna Gora je lice koje je na određeno ili neodređeno vrijeme zaposleno u One Crna Gora.
- Zaposleni sa punim radnim vremenom su zaposleni koji rade 40 sati nedeljno.
- Zaposleni sa nepunim radnim vremenom su zaposleni koji, po pravilu, rade manje od 40 sati nedeljno.
- Zaposleni na određeno vrijeme angažovani su na osnovu Ugovora o radu na određeno vrijeme, obično 6 mjeseci ili kraće, radi obavljanja poslova čije je trajanje iz objektivnih razloga unaprijed određeno ili je uslovljeno nastupanjem okolnosti ili događaja koji se nisu mogli predvidjeti. Poslodavac, sa istim zaposlenim, ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu na određeno vreme, ukoliko je njihovo trajanje, neprekidno ili sa prekidima, duže od 36 mjeseca. Prekid kraći od 60 dana ne smatra se prekidom. Izuzetno, ugovor o radu na određeno vrijeme može trajati i duže od 36 mjeseca, samo ako je to potrebno zbog zamjene privremeno odsutnog zaposlenog, obavljanja sezonskih poslova ili rada na određenom projektu do okončanja tog projekta, odnosno u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom. Zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme ima ista prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada dok ugovor traje, kao i zaposleni koji je zaključio ugovor o radu na neodređeno vrijeme.
- Stranci su strani državljani, zaposleni u skladu sa Zakonom;
- Pripravnici su zaposleni koji prvi put zasnivaju radni odnos za samostalni rad u struci. Maksimalno trajanje pripravničkog staža zavisi od stručne spreme neophodne za obavljanje određenih poslova predviđenih sistematizacijom i to:
 - o Devet mjeseci za lica sa diplomom stečenom u visokom obrazovanju (VI i VII stepen);

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 9 of 50	

- Šest mjeseci za sva ostala lica.

Za vrijeme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom i Ugovorom o radu. Pripravnički staž se ne računa u trajanje Ugovora o radu na određeno vrijeme.

3.4 *Spoljni saradnici*

Da bi se dopunili ljudski resursi i stručni kapaciteti One Crna Gora, kao i zbog posebnih uslova pružanja usluga, sektori Kompanije mogu se opredjeliti da angažuju spoljne saradnike. Saradnici se angažuju uz uslov u ugovoru da će biti uključeni u obuku kadrova i razvoj One Crna Gora i moraju se pridržavati Etičkog kodeksa One Crna Gora.

Svi profesionalni angažmani saradnika moraju se obaviti u saradnji sa Ljudskim resursima i u skladu sa zakonom.

3.5 *Sistematizacija poslova i radnih zadataka i opis poslova*

Organizacija i sistematizacija poslova kod Poslodavca je uređena opštim aktom Poslodavca. Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova predviđeni su uslovi za zasnivanje radnog odnosa, kvalifikacije koje kandidat treba da posjeduje, opis poslova radnog mjesta, odgovornosti zaposlenog, i drugi podaci/uslovi od značaja za obavljanje poslova. Radno mjesto i opis poslova zaposlenih navedeni su u Ugovoru o radu kojim Zaposleni zasniva radni odnos, odnosno Aneksima Ugovora o radu.

3.6 *Ugovor o radu*

Sa svakim Zaposlenim pojedinačno biće zaključen Ugovor o radu u pisanoj formi, koji će sadržati sve uslove pod kojima se zasniva radni odnos.

Na prava, obaveze i odgovornosti Zaposlenog i Poslodavca, koji nisu utvrđeni ugovorom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona, Opšteg kolektivnog ugovora, Granskog kolektivnog ugovora, ovog Ugovora i ostalih važećih akata i procedura usvojenih kod Poslodavca.

Odredbe ugovora o radu koje se odnose na zaradu zaposlenog predstavljaju poslovnu tajnu i njihovo saopštavanje koje dovede do narušavanja ugleda One Crna Gora predstavlja povredu radne obaveze i u skladu sa tim otkazni razlog.

3.7 *Izmjena Ugovora o radu*

Osim razloga predviđenih Zakonom, Opštim Kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom, Poslodavac može da ponudi Zaposlenom izmjenu ugovorenih uslova rada i izmjenu poslova na kojima radi Zaposleni (radnog mjesta), ako je to u skladu sa znanjima i sposobnostima Zaposlenog, ostvarenim rezultatima rada na radnom mjestu na kome zaposleni radi, sa potrebama One Crna Gora, organizacijom i procesom rada, i u sledećim slučajevima:

- Poslodavac može Zaposlenom ponuditi prelazak na drugo odgovarajuće radno mjesto ako na svom radnom mjestu, po mišljenju neposredno pretpostavljenog Zaposleni ne ostvaruje očekivane i predviđene rezultate rada, odnosno ako nema potrebna znanja i

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 10 of 50	

sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, ako u Kompaniji postoje drugi poslovi koje bi Zaposleni mogao da obavlja;

- Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmjenu ugovorenih uslova rada i prelazak na nepuno radno vrijeme. Poslodavac može Zaposlenom ponuditi izmjenu ugovorenih uslova rada i na pisani i obrazloženi zahtjev Zaposlenog.

Svaka promjena ugovorenih uslova rada i radnih obaveza, kao i poslova na kojima radi zaposleni i radnog mjesta biće utvrđena zaključivanjem Aneksa ugovora o radu između zaposlenog i One Crna Gora. Predlog za izmjenu ugovorenih uslova rada daje rukovodilac na osnovu izvještaja o rezultatima rada, odnosno znanjima i sposobnostima Zaposlenog. Predlog odobrava Direktor direkcije uz aktivno učešće predstavnika organizacione jedinice ljudskih resursa.

Zaključenje Aneksa Ugovora o radu pod izmijenjenim uslovima, može se ponuditi Zaposlenom samo iz opravdanih razloga navedenih u zakonu, Opštem kolektivnom ugovoru, Granskom kolektivnom ugovoru i ovom članu 3.7. Ugovora.

Razlozi za zaključenje Aneksa ugovora o radu obavezno se navode u obrazloženju ponude koja se dostavlja Zaposlenom.

U slučaju da Zaposleni ne prihvati ponudu za zaključivanje Aneksa ugovora o radu, One Crna Gora može Zaposlenom da otkáže Ugovor o radu. U slučaju iz stava 1. alineja 2. ovog člana, ako Zaposleni ne prihvati ponudu za zaključenje Aneksa ugovora o radu, One Crna Gora može zaposlenom da otkáže Ugovor o radu uz obavezu isplate otpremnine u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom, ovim Ugovorom i ugovorom o radu.

3.8 Probni rad

Probni rad za zaposlene sa punim radnim vremenom i zaposlene sa nepunim radnim vremenom ugovara se Ugovorom o radu i traje šest mjeseci od dana zasnivanja radnog odnosa, osim ukoliko se Ugovorne strane nisu sporazumjele o kraćem trajanju probnog rada.

Tokom perioda probnog rada, Zaposleni ima mogućnost da ocjeni da li mu odgovara One Crna Gora kao mjesto za rad, neposredno pretpostavljeni ima mogućnost da procijeni Zaposlenog. Za vrijeme perioda probnog rada i Zaposleni i One Crna Gora imaju pravo da otkážu Ugovor o radu, dostavljanjem drugoj ugovornoj strani otkaza u pisanoj formi, sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana.

Najkasnije tri nedelje prije isteka probnog rada, obaviće se ocjenjivanje radnih i stručnih sposobnosti Zaposlenog koji je na probnom radu. Ukoliko Zaposleni zadovolji na probnom radu, njegov radni odnos u One Crna Gora se nastavlja. Zaposlenom koji nije zadovoljio na probnom radu, One Crna Gora će otkazati Ugovor o radu i prestaće mu radni odnos najkasnije danom isteka probnog rada.

3.9 Rad u drugoj Kompaniji i privatni posao

One Crna Gora od Zaposlenih očekuje da u potpunosti budu angažovani u Kompaniji, ali One Crna Gora će prihvatiti i da Zaposleni ima angažovanje izvan Kompanije sve dok takvo

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 11 of 50	

angažovanje ne dovede do sukoba interesa ili mogućnosti sukoba interesa sa interesima One Crna Gora i ukoliko ne utiče negativno na radni učinak Zaposlenog u One Crna Gora. Zaposleni je dužan da, u pisanoj formi, obavjesti Poslodavca o poslovnom angažovanju van kompanije prije zaposlenja kao i o promjenama koje nastupe tokom trajanja radnog odnosa. Pod pisanom formom obaveštenja se smatra i obaveštenje upućeno putem mail-a.

Poslovni prostor One Crna Gora, oprema, resursi i materijal One Crna Gora ne mogu se koristiti za zaposlenje izvan One Crna Gora i/ili privatni posao.

3.10 Samohrani roditelj

Za potrebe prava propisanih ovim Ugovorom samohrani roditelj se smatra roditelj koji je razveden ili je drugi roditelj umro ili je nepoznat, a samostalno izdržava dijete, odnosno vrši produženo roditeljsko pravo, u skladu sa zakonom, do zasnivanja bračne ili vanbračne zajednice, kao i roditelj djeteta koje je steklo pravo na porodičnu penziju u skladu sa Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju, a najkasnije do navršenih 19. godina života ili 25. godina života ako studira.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 12 of 50	

4. Planiranje ljudskih resursa i organizaciona struktura

Kompanija nastoji da ne pravi nepotrebnu birokratiju, već da stvori efikasnu i fleksibilnu organizaciju.

Planiranje razvoja ljudskih resursa podrazumijeva određivanje jasnih ciljeva koji su povezani sa Strateškim planom One Crna Gora i podržavaju taj plan.

Navedeno je uređeno važećim Pravilnikom ljudskih resursa.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 13 of 50	

5. Zapošljavanje

One Crna Gora traži zaposlene koji žele da rade u drugačijoj Kompaniji, koja osporava ustaljeni poredak stvari i inspiriše ljude da dostignu svoj puni potencijal. Traže se visoko motivisani zaposleni, ambiciozni, dinamični, sposobni da stalno pomjeraju granice, sa pobjedničkim elanom i željom da budu primjer drugima.

Funkcija zapošljavanja novih kadrova je zajednička aktivnost koju obavljaju Linijski menadžment i Ljudski resursi.

Navedeno je uređeno važećim Pravilnikom ljudskih resursa.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 14 of 50	

6. Odmori, odsustva i državni praznici

One Crna Gora prihvata potrebu Zaposlenih za odmorom i opuštanjem. U osnovi opravdani zahtjevi Zaposlenih za korišćenje odsustva biće odobreni.

6.1 Odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor u skladu sa Zakonom i Opštim kolektivnim ugovorom. U organizacionim djelovima Kompanije, shodno potrebama i uslovima procesa rada, može se posebnom odlukom utvrditi odmor u toku dnevnog rada u trajanju dužem od trideset (30) minuta.

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje deset (10) časova dnevno, ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od četrdesetpet (45) minuta.

Kao opšte pravilo, One Crna Gora će zaposlenima obezbijediti dvanaest (12) sati neprekidnog dnevnog odmora između dva uzastopna radna dana, kao i dvadesetčetiri (24) sata neprekidnog nedeljnog odmora u toku radne nedelje. Poslodavac može odrediti kraće trajanje dnevnog i nedeljnog odmora u slučajevima predviđenim Zakonom.

6.2 Ostali odmori i odsustva

6.2.1 Zahtjev za korišćenje godišnjeg odmora i neplaćenog odsustva

Formalni zahtjev za korišćenje godišnjeg odmora i neplaćenog odsustva treba dostaviti neposredno pretpostavljenom najkasnije petnaest (15) dana prije datuma početka korišćenja odsustva, što je prije moguće, radi dobijanja odsustva ili u niže navedene svrhe. Saglasnost neposredno pretpostavljenog mora biti saopštena Ljudskim resursima. Zaposleni ne može otpočeti odsustvo prije nego što njegov zahtjev bude odobren.

One Crna Gora će uzeti u razmatranje sve zahtjeve za korišćenje odsustva; međutim, određivanje vremena korišćenja odsustva ostaje diskreciono ovlašćenje One Crna Gora, osim ukoliko zakonom nije drukčije određeno. Kada zahtjev za odsustvo bude odobren, on neće biti storniran, osim ukoliko bi to zahtijevale potrebe posla. Propust da se da odgovarajuće obavještenje o korišćenju odsustva ili produžetak odsustva bez prethodne saglasnosti, mogu se tretirati kao povreda radne obaveze.

6.2.2 Odsustvo bez davanja prethodnog obavještenja

Ukoliko se Zaposleni razboli tokom rada ili mora da napusti poslove iz nekog drugog razloga prije završetka dnevnog radnog vremena, on/ona mora da obavjesti svog neposredno pretpostavljenog o tome, osim ako iz objektivnih razloga nije u mogućnosti da uputi takvo obavještenje.

6.2.3 Godišnji odmor

Nijedno posebno doba godine nije određeno za korišćenje godišnjeg odmora. Neposredni rukovodilac, u saradnji sa Zaposlenim, odgovoran je da minimizira uticaj odsustva na aktivnosti One Crna Gora. Neposredno pretpostavljeni će napraviti plan korišćenja godišnjih odmora i odsustva u kojem će biti navedeni planirani periodi odmora i odsustva za sve zaposlene kojima rukovodi na način da proces rada bude očuvan.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 15 of 50	

Preporuka je da se godišnji odmor iskoristi u toku kalendarske godine na koju se odnosi.

Ako se godišnji odmor koristi iz djelova, prvi dio godišnjeg odmora treba da se iskoristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine. Drugi dio godišnjeg odmora treba da se iskoristi do kraja kalendarske godine na koju se odmor odnosi, a najkasnije do 30. juna sljedeće godine. Na zahtjev zaposlenog godišnji odmor može da se koristi u više djelova, ukoliko to dozvoljava proces rada One Crna Gora.

6.2.3.1 Pravo na korišćenje godišnjeg odmora

Svi zaposleni sa minimalnim radnim stažom od šest mjeseci ili u skladu sa pojedinačnim ugovorima o radu imaju pravo na godišnji odmor u kalendarskoj godini u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom. Svi godišnji odmori računaju se u radnim danima.

U slučaju prestanka radnog odnosa, Zaposleni ima pravo da iskoristi svoj neiskorišćeni dio godišnjeg odmora tokom otkaznog roka, ako se o tome dogovori s neposredno pretpostavljenim.

Zaposleni može biti pozvan u vanrednim slučajevima da se vrati sa odmora na posao i u takvim slučajevima One Crna Gora će Zaposlenom nadoknaditi sve troškove koje je imao zbog povratka s odmora i dozvoliće mu da se vrati na odmor, odnosno da produži godišnji odmor u trajanju od onoliko dana koliko je Zaposleni proveo na poslu.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor za svaku kalendarsku godinu u trajanju od najmanje 20 radnih dana, odnosno 24 dana za zaposlene koji rade šest radnih dana u sedmici, u skladu sa Zakonom. Zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava se po osnovu:

- Dužine radnog staža:
 - od 1 do 4 navršenih godina radnog staža - 1 radni dan
 - od 4 do 8 navršenih godina radnog staža - 3 radna dana
 - od 8 do 10 navršenih godina radnog staža - 5 radnih dana
 - preko 10 navršenih godina radnog staža - 7 radnih dana.
- zdravstveno stanje, broj djece i roditeljski status:
 - zaposlenima sa utvrđenim invaliditetom za tri (3) radna dana;
 - zaposlenima koji imaju djecu ometenu u psihofizičkom razvoju ili utvrđenim invaliditetom za tri (3) radna dana;
 - zaposlenima koji su samohrani roditelji djeteta do 15 godina života za dva (2) radna dana;
 - zaposlenima koji rade na radnim mjestima sa povećanim rizikom i sa posebnim uslovima rada u skladu sa aktom o procjeni rizika za dva (2) radna dana;
 - zaposlenima koji rade na terenu za dva (2) radna dana.

Godišnji odmor se ne može utvrditi u trajanju dužem od trideset (30) radnih dana bez obzira na kumuliranje navedenih kriterijuma.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 16 of 50	

6.2.3.2 Odloženo korišćenje godišnjeg odmora

Kako je gore navedeno, godišnji odmor se mora iskoristiti u cjelini u godini u kojoj je stečeno pravo na isti, odnosno najkasnije do 30. juna sljedeće godine, ako se godišnji odmor koristi iz dva dijela. Po pravilu se korišćenje godišnjeg odmora u jednoj kalendarskoj godini ne može odlagati i spajati sa godišnjim odmorom za sljedeću godinu.

Ukoliko zbog potrebe posla i organizacije rada dođe do promjene plana korišćenja godišnjih odmora odnosno termina određenog za korišćenje godišnjeg odmora, Zaposleni mora biti obaviješten pismenim putem najkasnije sedam (7) dana prije datuma određenog za korišćenje godišnjeg odmora, odnosno dijela godišnjeg odmora.

Svi neiskorišćeni dani godišnjeg odmora za jednu kalendarsku godinu moraju se iskoristiti do 30-og juna naredne godine.

6.2.3.3 Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

U slučaju prestanka radnog odnosa, svi neiskorišćeni dani godišnjeg odmora na koje Zaposleni ima pravo, a Poslodavac mu nije omogućio njihovo korišćenje, moraju biti plaćeni kao naknada štete za neiskorišćen godišnji odmor, u skladu sa zakonom.

6.2.3.4 Regres za godišnji odmor

Zaposleni imaju pravo na godišnji odmor u punom trajanju i koriste ga u skladu sa zakonskim odredbama i imaju pravo na regres za godišnji odmor. Isplata 1/12 regresa za godišnji odmor se vrši mjesečno uz isplatu zarade. Zaposleni koji imaju pravo na srazmjernan dio godišnjeg odmora i koriste ga u skladu sa zakonskim odredbama, imaju pravo na srazmjerni dio regresa za godišnji odmor.

6.3 Bolovanje

Zaposleni koji odsustvuje s rada zbog privremene spriječenosti za rad ima pravo na naknadu zarade - bolovanje u skladu sa niže navedenim odredbama.

Kada je privremeno spriječen za rad usled bolesti ili e, Zaposleni je dužan da se javi svom neposredno pretpostavljenom u toku dana što je prije moguće. To će One Crna Gora omogućiti da nađe odgovarajuću zamjenu, a ostalim zaposlenima pomoći da nastave rad u njegovom/njenom odsustvu. Svako odsustvo sa posla koje nije prijavljeno na ovaj način, smatraće se kao neopravdano odsustvo sa rada koje neće biti plaćeno, osim ako Zaposleni naknadno ne opravda odsustvo potvrdom/uvjerenjem ljekara.

U slučaju teže bolesti umjesto zaposlenog, potvrdu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Zaposleni je dužan da najkasnije u roku od tri (3) dana od dana nastupanja privremene spriječenosti za rad, lično ili preko drugog lica, dostavi potvrdu doktora medicine i da izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad dostavi poslodavcu u roku od pet (5) dana od dana izdavanja izvještaja.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 17 of 50	

Ako Poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada, može da podnese zahtjev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog u skladu sa zakonom.

Naknada zarade za vrijeme odsustva sa rada zbog privremene spriječenosti za rad - bolovanje, plaća se u skladu sa obavezama predviđenim odredbama Zakona o radu i Zakona o obaveznom zdravstvenom osiguranju.

6.4. Plaćeno odsustvo

Plaćeno odsustvo po svim osnovama može se iskoristiti isključivo u vrijeme nastanka događaja koji predstavlja osnov za korišćenje tog odsustva.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo sedam (7) radnih dana zbog smrti člana uže porodice.

Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada, uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo), tokom jedne kalendarske godine ukupno najviše do deset (10) radnih dana u slučajevima:

- zaključenja braka - pet (5) radnih dana;
- rođenja ili usvojenja djeteta - pet (5) radnih dana;
- njege djeteta koje ima smetnje u razvoju - tri (3) radna dana;
- smrti srodnika, izvan uže porodice, zaključno sa trećim stepenom krvnog srodstva, odnosno sa drugim stepenom tazbinskog srodstva - jedan (1) radni dan;
- teške bolesti člana uže porodice - sedam (7) radnih dana;
- otklanjanja posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama - tri (3) radna dana;
- učestvovanja u sindikalnim kulturnim, sportskim ili drugim javnim manifestacijama od nacionalnog i međunarodnog značaja - dva (2) radna dana;
- korišćenja prevencije radne invalidnosti i rekreativnog odmora, u smislu člana 60. Opšteg kolektivnog ugovora i člana 54. Granskog kolektivnog ugovora - pet (5) radnih dana;
- selidbe sopstvenog domaćinstva na području istog naseljenog mjesta - jedan (1) radni dan, a iz jednog u drugo naseljeno mjesto - tri (3) radna dana;
- dobrovoljnog davanja krvi - jedan (1) radni dan;
- dobrovoljnog davanja tkiva i organa - prema ljekarskoj dokumentaciji;
- polaganja stručnog ispita - pet (5) radnih dana;
- za potrebe regulisanja prava iz penzijskog i invalidskog osiguranja - dva (2) radna dana pri odlasku u penziju;
- za odsluženje i dosluženje vojnog roka (prije odlaska) - jedan (1) radni dan;
- radi ljekarskih pregleda zaposlenog ili člana uže porodice - dva (2) radna dana;
- po pozivu državnog organa.

Plaćeno odsustvo iz prethodnog stava, alineje 4, 5, 6, 10 i 11 ostvaruje se nezavisno od broja dana koje je Zaposleni u kalendarskoj godini iskoristio po drugim osnovama primjenom prethodnog stava ovog člana.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 18 of 50	

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

6.5 Porodiljsko i roditeljsko odsustvo i njega djeteta

Zaposlena žena, odnosno otac djeteta, ima pravo na roditeljsko odsustvo, u skladu sa Zakonom u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta u skladu sa Zakonom. Majka djeteta ne može prekinuti korišćenje porodiljskog odsustva prije nego što protekne 70 dana od dana rođenja djeteta. Ako jedan od roditelja prekine korišćenje roditeljskog odsustva i vrati se na posao, drugi roditelj ima pravo da koristi neiskorišćeni dio roditeljskog odsustva u skladu sa Zakonom.

Zaposlena žena, odnosno otac djeteta, ima pravo i na odsustvo sa rada radi posebne njega djeteta, ako postoje posebni zdravstveni razlozi, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji je ispunio uslov za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa odredbama Zakona o radu a u cjelini ili djelimično, nije iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog korišćenja porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njega djeteta i posebne njega djeteta - ima pravo da taj odmor iskoristi..

6.6 Ostalo

Plaćeno odsustvo sa rada može se odobriti zaposlenom i u slučajevima:

- upućivanja zaposlenog na rehabilitaciju od strane poslodavca ili nadležnog Fonda;
- učestvovanja na radno-proizvodnim, naučnim, kulturnim i sportskim takmičenjima od interesa za Poslodavca;
- prisustvovanja sindikalnim sastancima i obrazovnim sindikalnim seminarima.

Dužina trajanja plaćenog odsustva Zaposlenog, utvrđuje se u zavisnosti od trajanja osnova iz prethodnog stava.

One Crna Gora može po sopstvenom nahođenju da odobri i druge zahtjeve za korišćenje plaćenog odsustva usljed posebnih okolnosti koje ovdje nisu obuhvaćene. Za takvo plaćeno odsustvo traži se zajednička saglasnost neposredno pretpostavljenog Zaposlenog i Direktora Direkcije za upravljanje ljudskim resursima, a na predlog Zaposlenog ili Sindikata.

6.7 Neplaćeno odsustvo

6.7.1 Opšte odredbe

Kompanija može Zaposlenom odobriti neplaćeno odsustvo u sljedećim slučajevima:

- ako takvo odsustvovanje Zaposlenog neće ometati poslovanje Kompanije ni na koji način,
- kada Zaposleni iskoristi utvrđeni ukupan broj dana plaćenog odsustva u toku jedne kalendarske godine po odgovarajućem osnovu, a potrebe slučaja iziskuju potrebu za dodatnim odsustvovanjem Zaposlenog sa poslova (zahtjev obrazložiti pismeno),
- i u drugim opravdanim slučajevima, uz pisano obrazloženje.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 19 of 50	

Odluku o odsustvu donosi Poslodavac u skladu sa zakonom.

6.7.2 Neplaćeno odsustvo zbog angažovanja u drugoj kompaniji (izvan 4iG grupe)

Zahtjev za neplaćeno odsustvo zbog rada u drugoj kompaniji zaposleni mora podnijeti najmanje mjesec dana prije planiranog početka korišćenja neplaćenog odsustva.

Zahtjev za neplaćeno odsustvo zbog rada u drugoj kompaniji mora da odobri neposredno pretpostavljeni Zaposlenog i menadžer sljedećeg nivoa. Konačno odobrenje daje Izvršni direktor Poslodavca (CEO).

Neplaćeno odsustvo zbog rada u drugoj kompaniji ne može trajati duže od šest (6) mjeseci, izuzev ako se zaposleni i Poslodavac ne sporazumiju drugačije.

Zaposleni koji nikada ranije nije podnosio zahtjev za neplaćeno odsustvo, imaće prednost u odnosu na zaposlene koji jesu.

Minimalni period između dva uzastopna neplaćena odsustva mora biti najmanje dvije (2) godine - od završetka prethodnog do početka sljedećeg, osim ako se zaposleni i Poslodavac drugačije ne dogovore.

Za vrijeme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Zaposleni ne može raditi u konkurentskim kompanijama u zemljama gdje posluje 4iG grupa.

6.7.3 Neplaćeno odsustvo zbog ličnih razloga

One Crna Gora može po sopstvenom nahođenju i u skladu sa potrebama procesa i organizacije rada da odobri Zaposlenom korišćenje neplaćenog odsustva u vremenu ne dužem od dvanaest (12) mjeseci. Slučajevi koji bi se uzeli u razmatranje su studiranje finansirano ličnim sredstvima. Ukoliko je to u interesu One Crna Gora i ako to ne ometa njegovo poslovanje, neplaćeno odsustvo može da se produži za dalji period do dvanaest (12) mjeseci.

Za svaki period kada koristi neplaćeno odsustvo sa posla, Zaposlenom miruju sva prava i obaveze iz radnog odnosa, a za slučaj da to bude potrebno, Zaposleni će sam biti odgovoran za plaćanje eventualnih zakonskih obaveza.

6.7.3.1 Liječenje, njega bolesnog člana uže porodice, učestvovanje u manifestacijama

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo u trajanju do trideset (30) dana u kalendarskoj godini u slučaju njega člana uže porodice usled teže bolesti i u slučaju liječenja o sopstvenom trošku, kao i u slučaju učestvovanja u kulturnim, sportskim ili drugim manifestacijama od nacionalnog značaja.

6.7.3.2 Posjeta članu uže porodice u inostranstvu

Ako je potrebno da Zaposleni posjeti člana uže porodice koji radi u inostranstvu, može mu se odobriti neplaćeno odsustvo do pet (5) radnih dana u kalendarskoj godini.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 20 of 50	

6.7.4 Ostalo

One Crna Gora može, po sopstvenom nahođenju, da odobri molbe za korišćenje neplaćenog odsustva u slučajevima koji nisu obuhvaćeni ovim Ugovorom. Ovo su po pravilu hitne situacije. Za takvo odsustvo potrebna je saglasnost neposredno pretpostavljenog Zaposlenog i direktora Direkcije za upravljanje ljudskim resursima.

6.8 Državni praznici

One Crna Gora će poštovati sve državne praznike u Crnoj Gori. Od Zaposlenih u službama u kojima se zahteva neprekidan rad se može zahtijevati da rade tokom ma kog državnog praznika i One Crna Gora može Zaposlenom za to obezbjediti korišćenje slobodnih dana. Izvršni direktor Kompanije može odobriti da se kao praznik - slobodan dan, za cijelu Kompaniju koristi još jedan dan iz drugih razloga, ukoliko se to ne kosi sa interesima radnog procesa.

6.8.1 Državni praznici tokom službenog puta

Ukoliko državni praznik pada u vrijeme kada se Zaposleni nalazi na službenom putu, po pravilu, Zaposleni ima pravo na slobodan dan koji će iskoristi naknadno. Zaposleni i njegov/njen neposredno pretpostavljeni dogovoriće se oko naknadnog korišćenja navedenog slobodnog dana.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 21 of 50	

7. Novčane naknade i beneficije

One Crna Gora postavlja izazovne ciljeve i nagrađuje rad. One Crna Gora očekuje i od zaposlenih da sami sebi postavljaju izazove i zauzvrat nudi mogućnosti za razvoj karijere u inspirativnoj i dinamičnoj radnoj sredini, gdje se zaposleni mogu obrazovati i gdje se od njih očekuje da preuzmu odgovornost, da djeluju i da postižu rezultate.

Strategija One Crna Gora je da ima politiku nagrađivanja koja je jednostavna, poštena i konkurentna. One Crna Gora nagrađuje svoje zaposlene za dobar rad, razvoj sposobnosti i uspjeh Kompanije.

7.1 Politika naknada i nagrada

One Crna Gora će razviti i održati strukturu zarade koja će privući i sačuvati kvalitetnu radnu snagu kakva je potrebna u One Crna Gora. Struktura zarade će biti takva da podstiče na visoko kvalitetan rad, biće jasna i poštena, jednostavna za razumijevanje i upravljanje. One Crna Gora će usvojiti sistematičnu metodologiju za procjenu relativne vrijednosti jednog posla u poređenju sa drugim poslom. Direkcija ljudskih resursa koordinira i upravlja tim metodom. Skala zarada biće prilagođena tako da odslikava ekonomske i tržišne promjene. Svake godine, kroz učešće u revizijama, pregledima i/ili drugim izvorima, One Crna Gora upoređuje podatke o zaradi, identifikuje smjernice i promjene na tržištu rada i utvrđuje koja su prilagođavanja potrebna, uključujući i pregled indeksa troškova života, kako bi zadržao konkurentnu poziciju na tržištu rada.

7.2. Struktura zarade

Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu, u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom, ovim Kolektivnim ugovorom, Pravilnikom ljudskih resursa (HR Policy) i Ugovorom o radu. Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti koji ostvaruju u One Crna Gora. Pod radom iste vrijednosti podrazumijeva se rad za koji se zahtijeva ista radna sposobnost, odgovornost, isti fizički i intelektualni rad, kao i isti stepen stručne spremlje.

Vrijednost ugovorene zarade za najjednostavniji rad, biće 665.80 EUR bruto, bez dodataka po osnovu minulog rada, toplog obroka (nakade za ishranu) i regresa.

Ukoliko se u toku poslovne godine bitno promijene okolnosti i pretpostavke (poslovni rezultat, uštede u troškovima itd.), na osnovu kojih je utvrđena vrijednost ugovorene zarade, Poslodavac može, na obrazloženi zahtjev sindikata, razmotriti novu vrijednost osnovne zarade.

Vrijednost ugovorene zarade za svakog zaposlenog utvrdiće se Ugovorom o radu.

Bruto zarada određuje se na osnovu vrste i složenosti poslova u skladu sa Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i na osnovu radnih sposobnosti zaposlenog, i utvrđuje se u novčanom iznosu u ugovoru o radu.

Ugovorom o radu, bruto zarada se može ugovoriti i u većem iznosu sa zaposlenima za rad na istim poslovima (iz Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova) koje obavljaju i drugi

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 22 of 50	

zaposleni, shodno posebnim znanjima, vještinama i sposobnostima zaposlenog ili specifičnim potrebama posla. Posebna znanja, vještine i sposobnosti zaposlenog posebno se odnose, ali se ovim ne ograničavaju na:

- relevantno radno iskustvo za obavljanje poslova kod Poslodavca,
- funkcionalna/ekspertska znanja,
- posjedovanje licenci/ovlašćenja relevantnih institucija za obavljanje specifičnih poslova kod Poslodavca,
- vještine komunikacije, građenja profesionalnih odnosa sa klijentima (internim i eksternim), kreativnost i inicijativa za unapređenje poslovanja, proizvoda i usluga Poslodavca, sposobnost planiranja, organizacije, rješavanja problema, sposobnost građenja profesionalnih međuljudskih odnosa u timu i spremnost da se ličnim angažovanjem da doprinos uspjehu Poslodavca,
- menadžerske i liderske vještine - sposobnost preuzimanja rizika radi ostvarenja dugoročne dobiti za Poslodavca, građenja tima u cilju ostvarenja rezultata i obezbjeđenja zadovoljstva zaposlenih kroz postizanje osjećaja pripadnosti, sposobnost motivisanja i razvoja saradnika, upravljanja procesima i učesnicima, sposobnost upravljanja promjenama, strateška orijentisanost, sposobnost prepoznavanja rizika/pozitivnih trendova i preduzimanje akcija u cilju ostvarivanja rezultata Poslodavca, sposobnost pregovaranja i uticaja na druge kroz verbalnu komunikaciju,
- ranije ostvareni poslovni kontakti koji mogu doprinjeti uspjehu Poslodavca,
- sposobnost ostvarivanja rezultata rada u dužem periodu iznad postavljenih i očekivanih,
- nivo znanja stranog jezika,
- znanje više stranih jezika.

Dio zarade za radni učinak Radni učinak se određuje na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i zalaganja i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, u skladu sa ovim Ugovorom i Ugovorom o radu. Zaposlenima na radnim mjestima koja su obuhvaćena Planom varijabilnog dijela zarade, zarada za radni učinak se isplaćuje na osnovu ostvarenja postavljenih kvantitativnih ciljeva, a u skladu sa kriterijumima važećeg Plana varijabilnog dijela zarade za određeno radno mjesto.

Plan varijabilnog dijela zarade se smatra sastavnim dijelom ovog Kolektivnog ugovora.

Uslovi, kriterijumi, visina i druga pitanja vezano za mogućnost isplate zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspjehu Poslodavca (bonus), uređeni su posebnim aktom Poslodavca, koji se donosi po posebnoj proceduri.

Donošenje novog ili izmjena akta koji definiše isplatu bonusa Poslodavca ne zahtijeva izmjenu ovog Kolektivnog ugovora.

Zaposleni pored isplate ugovorene bruto zarade ima pravo i na naknadu troškova u skladu sa Zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom, ovim Ugovorom i ugovorom o radu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, prilikom isplate zarade i naknade zarade, dostavi obračun. Obračun zarade odnosno naknade zarade može biti dostavljen u elektronskom obliku, i u tom slučaju važi bez pečata i potpisa.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 23 of 50	

7.3 *Isplata zarade*

Po pravilu, zarade u One Crna Gora se isplaćuju mjesečno, direktno na bankarski račun Zaposlenog. One Crna Gora ima cilj da isplati ugovorenu bruto zaradu posljednjeg radnog dana u mjesecu za koji se isplaćuje zarada, a najkasnije petog dana u mjesecu koji slijedi mjesecu za koji se isplaćuje zarada.

7.4 *Odbici od zarade*

Neće biti odbitaka od zarade bilo kog zaposlenog, ako Zaposleni o tome nije bio obavješten pismenim putem najmanje mjesec dana prije nego što krene odbitak od zarade, osim ukoliko ti odbici nisu zasnovani na zakonu, pravnosnažnoj i/ili izvršnoj sudskoj odluci ili pravnosnažnoj i/ili izvršnoj odluci drugog nadležnog državnog organa ili je Zaposleni pristao na odbitke, odnosno dao saglasnost u pisanom obliku.

7.5 *Umanjenje zarade*

U slučaju da u One Crna Gora dođe do prekida rada, odnosno smanjenja obima rada bez krivice zaposlenog, Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini od 60% osnova za naknadu, koji čini njegova prosječna zarada ostvarena u prethodnom polugodištu.

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

Ovaj procenat biće uvijek u skladu sa zakonom.

7.6 *Revizija zarade*

Mjesečna zarada svakog zaposlenog biće jednom godišnje podvrgnuta reviziji.

Da bi zarada zaposlenog bila podvrgnuta reviziji, Zaposleni mora da prođe period probnog rada. Povećanje zarade zavisi od stanja budžeta i rezultata rada. Ako Poslodavac, u skladu sa važećim aktima, odluči da izvrši povećanje zarade, kao osnov za povećanje može biti uzet zvanično objavljeni inflatorni procenat za period od dvanaest (12) mjeseci ili rast troškova života („potrošačka korpa“) i/ili individualni doprinos radu.

7.7 *Prekovremeni rad, državni praznici, rad noću i dežurstva*

Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile (elementarne nepogode, epidemije i sl., upravne mjere, protivpravne radnje i sl.), zamjene iznenada odsutnog zaposlenog, iznenadnog povećanja obima posla čije se trajanje nije moglo predvidjeti, u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran, i u drugim slučajevima predviđenim Zakonom.

Rad duži od punog radnog vremena ne može da traje duže od deset časova nedeljno.

Prekovremeni rad se obavlja isključivo na osnovu izričite instrukcije (naloga)/odobrenja Poslodavca. Samoinicijativno zadržavanje Zaposlenog na radnom mjestu, nakon isteka radnog vremena, ili samoinicijativni raniji dolazak na radno mjesto, ne smatra se prekovremenim radom.

Uvećanje zarade se računa na osnovu provedenih časova rada u okviru sledećih kategorija:

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 24 of 50	

Uslov uvećanja	Procenat uvećanja
Standardan prekovremeni rad, uključujući i rad preko vikenda – koji ne povlači za sobom pravo na odgovarajući broj slobodnih radnih dana	50%
Rad na dan državnog ili vjerskog praznika	150%
Rad noću između 22:00 i 06:00	40%

Ako se od zaposlenog bude tražilo da bude na raspolaganju van radnog vremena ili tokom odsustva, da u kratkom roku dođe na radno mjesto i da radi, on će biti nagrađen za svoju fleksibilnost. Standardno je da Zaposleni počne sa radom 45 minuta nakon što je pozvan. Zaposleni će za svaki sat pripravnosti biti nagrađen u iznosu koji predstavlja 10% redovnog sata rada, odnosno 21% za pasivno dežurstvo na dan državnog praznika.

7.8 Uvećanje zarade za radni staž

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

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

7.9 Godišnji bonus

Zaposleni treba da ima mogućnost da dijeli uspjeh One Crna Gora. Pošto One Crna Gora vjeruje u nagrađivanje kvalitetnog rada, One Crna Gora može odlučiti da razvije različite načine nagrađivanja bonusima, pored osnovne zarade, što je u skladu sa ciljevima One Crna Gora i njegovim godišnjim finansijskim rezultatima.

7.10 Ostali sistemi nagrađivanja

Programi kao što su individualno ili timsko nagrađivanje omogućavaju One Crna Gora da odmah ponudi nagradu Zaposlenom i za timska dostignuća, ukoliko Zaposleni ili tim izuzetno doprinese ostvarenju ciljeva One Crna Gora, a izvan i pored utvrđenih standardnih zahtjeva rada.

7.11 Politika mobilnih telefona

Svrha davanja mobilnih telefona Zaposlenom na korišćenje je da se omogući Zaposlenom da izvršava svoje radne obaveze efikasno i da bude svjestan svih proizvoda i usluga One Crna Gora. Kao opšte pravilo, One Crna Gora plaća pretplatu i korišćenje mobilnog telefona svim zaposlenima, do iznosa definisanog pravilnikom One Crna Gora.

7.12 Politika korišćenja službenih automobila

Zaposlenima kojima je često potreban automobil kako bi mogli da obavljaju svoje radne obaveze i kada je sistem korišćenja automobila Kompanije isplativ za One Crna Gora, automobil Kompanije biće dodijeljen na osnovu posebnog razmatranja a u skladu sa Pravilnikom o korišćenju službenih vozila. Ako je automobil Kompanije dat zaposlenom na svakodnevno korišćenje, kao i za povratak i dolazak na posao, to će uticati na umanjeње ili ukidanje prava na naknadu troškova prevoza.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 25 of 50	

7.13 Korišćenje sopstvenog automobila u poslovne svrhe

Zaposlenom koji koristi sopstveni automobil u poslovne svrhe (uz odobrenje neposredno pretpostavljenog) biće isplaćena naknada prema pređenoj kilometraži. Zaposleni koji koriste svoje privatne automobile moraju imati obavezno osiguranje (ovo je obaveza Zaposlenog).

Naknada će se isplatiti na osnovu podnijetog zahtjeva za isplatu i utvrđeno je da naknada iznosi 25% cijene jednog litra goriva za jedan pređeni kilometar.

7.14 Naknada javnog prevoza

Iako važeći propisi ne obavezuju na isplatu naknade troškova javnog prevoza, Poslodavac može učestvovati u troškovima dolaska i odlaska sa rada.

U skladu sa svojim mogućnostima, One Crna Gora će zaposlenima isplaćivati naknadu troškova prevoza u iznosu od 22,39 EUR bruto.

7.15 Naknada za ishranu u toku rada

Zaposleni ima pravo na mjesečnu naknadu za ishranu u toku rada u iznosu od 100,00 EUR bruto. Ova naknada predstavlja dio zarade Zaposlenog.

7.16 Naknada za regres

Zaposleni ima pravo na iznos regresa za godišnji odmor za kalendarsku godinu u mjesečnom iznosu od 70,00 EUR bruto. Iznos od 6.86 EUR bruto isplaćivaće se zaposlenima uz mjesečnu zaradu, dok će razlika do punog mjesečnog iznosa od 70,00 EUR bruto biti isplaćena u punom iznosu najkasnije do kraja tekuće kalendarske godine.

Pravo na naknadu iz prethodnog stava ovog člana imaju i zaposleni kojima prestane radni odnos proporcionalno dužini trajanja radnog odnosa u toj godini.

7.17 Solidarnost

Zaposlenom se može utvrditi pravo na solidarnu pomoć odlukom Poslodavca.

7.18 Nagrada za dug radni staž u Kompaniji

Zaposleni imaju pravo na jubilarnu nagradu kojom se nagrađuje privrženost Kompaniji. Jubilarne nagrade se dodjeljuju u sljedećim iznosima:

Dužina rada	Vrijednost vaučera ili poklona:
10 godina neprekidnog rada u Kompaniji ili grupi	300 eur
20 godina neprekidnog rada u Kompaniji ili grupi	400 eur
30 godina neprekidnog rada u Kompaniji ili grupi	500 eur

Isplatu jubilarnih nagrada će se vršiti na osnovu posebne odluke poslodavca.

7.19 Pokloni djeci zaposlenih

One Crna Gora će predvidjeti sredstva u budžetu, u iznosu koji ne prelazi neoporeziv iznos regulisan zakonom, za poklon djeci zaposlenih za Božić ili Novu godinu.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 26 of 50	

Kriterijumi za isplatu biće definisani posebnom odlukom Poslodavca svake godine.

Pravo na poklon imaju i djeca umrlih Zaposlenih.

7.20 *Davanje kredita zaposlenima*

One Crna Gora će težiti da zaposlenima omogući dobar finansijski položaj kod banaka koje Kompanija koristi. Moguće ponude biće objavljene na intranetu i na tablama za obavještanje. Bilo kakav finansijski dogovor predmet je isključivo odnosa između Zaposlenog i banke. One Crna Gora neće omogućavati ili garantovati za bilo koji zajam Zaposlenom koji on uzima kao privatno lice.

7.21 *Naknada pogrebnih troškova*

Za slučaj smrti zaposlenog, njegovoj užoj porodici poslodavac obezbjeđuje pomoć u iznosu od 20 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca, bez poreza i doprinosa.

Za slučaj smrti člana uže porodice zaposlenog, poslodavac ovom zaposlenom obezbjeđuje pomoć u iznosu od 10 obračunskih vrijednosti koeficijenta kod poslodavca, bez poreza i doprinosa. Naknade će se izvršiti na osnovu dostavljene odgovarajuće dokumentacije (Izvod iz matične knjige umrlih).

7.22 *Novčana naknada za rođenje djeteta*

Zaposleni će primiti novčanu naknadu za rođenje djeteta u neto iznosu od 300 EUR. Isplata će biti izvršena na osnovu podnijete kopije izvoda iz matične knjige rođenih.

7.23 *Umanjena radna sposobnost*

Novčanu naknadu zbog premještanja na druge poslove zbog umanjene radne sposobnosti kao posljedice nesreće na radu, Zaposleni ostvaruje po propisima penzijskog i invalidskog osiguranja.

Razliku do visine zarade, koju bi Zaposleni ostvario da nije bilo promjene poslova zbog umanjenja radne sposobnosti kao posledice nesreće na radu, isplaćuje Poslodavac.

7.24 *Pomoć zaposlenom i njegovoj porodici*

Novčana pomoć za školovanje djece umrlih zaposlenih isplaćuje se djeci predškolskog uzrasta, pa do završetka odgovarajućeg školovanja, prema sljedećim kriterijumima:

- za djecu predškolskog uzrasta 20% mjesečno;
- za djecu u devetogodišnjoj školi 25% mjesečno;
- za djecu u srednjoj školi 30% mjesečno;
- za djecu na višoj i visokoj školi 45% mjesečno;

od lične neto zarade zaposlenog na dan smrti zaposlenog, ako je to za djecu povoljnije ili prosječne neto zarade isplaćene kod Poslodavca, u mjesecu koji prethodi prvobitnoj isplati, odnosno reviziji isplate iz stava 4 i 5 ovog člana.

Novčana pomoć za školovanje djece umrlih zaposlenih koji su život izgubili obavljajući poslove za One Crna Gora (u toku rada), isplaćuje se prema sledećim kriterijumima:

- za djecu predškolskog uzrasta 70% mjesečno;
- za djecu u devetogodišnjoj školi 75% mjesečno;

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 27 of 50	

- za djecu u srednjoj školi 80% mjesečno;
- za djecu na višoj i visokoj školi 95% mjesečno

od lične neto zarade zaposlenog na dan smrti zaposlenog, ako je to za djecu povoljnije ili prosječne neto zarade isplaćene kod Poslodavca, u mjesecu koji prethodi prvobitnoj isplati, odnosno reviziji isplate iz stava 4 i 5 ovog člana.

Pravo na isplatu teče od dana smrti zaposlenog, a pomoć se isplaćuje najkasnije do petog u mjesecu, za prethodni mjesec.

Revizija isplate se vrši svakog 01.09. u godini za djecu koja su predškolskog uzrasta, djecu koja se nalaze na devetogodišnjem školovanju i djecu koja se nalaze na školovanju u srednjim školama, zaključno sa godinom završetka školovanja djece.

Revizija isplate se vrši svakog 01.10. u godini za djecu koja se nalaze na školovanju na višoj i visokoj školi zaključno sa godinom završetka školovanja djece.

Djeca umrlih zaposlenih odnosno zakonski zastupnik djeteta je u obavezi da svakog 01.09. (za djecu iz stava 4 ovog člana), odnosno 01.10.(za djecu iz stava 5 ovog člana) u godini, podnese dokaze o njihovom školovanju, tj. Potvrdu ustanove koju dijete pohađa.

Djeca umrlih imaju pravo na novčanu pomoć, predviđenu ovim članom, najkasnije do navršenih godina života prema Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju u dijelu koji se odnosi na priznavanje prava na porodičnu penziju dok se školuju.

Djeca umrlog zaposlenog po osnovu novčane naknade iz ovog člana mogu ostvariti kumulativno najviše do 100% neto zarade u skladu sa stavom 1 i 2 ovog člana.

7.25 Podrška rekreativnim sportskim aktivnostima

Kako bi zaposleni u One Crna Gora bili zdravi, One Crna Gora može finansirati rekreativne sportske aktivnosti. U skladu sa procesom finansijskog planiranja, One Crna Gora može izdvojiti novčana sredstva radi finansiranja sportsko-rekreativnih, kao i kulturnih potreba zaposlenih. One Crna Gora može oformiti radnu grupu od četiri predstavnika zaposlenih, od kojih dva imenuje One Crna Gora a dva Sindikat, koji će imati mogućnost da predlože korišćenje ovih sredstava.

One Crna Gora ima pravo da za prethodno navedeno donese konačnu odluku o korišćenju sredstava i u potpunosti ili djelimično bude sponzor i sportskih timova Kompanije.

7.26 Davanje zajma zaposlenima

Zajam može biti odobren na period od 3 do 11 meseci, a rata zajma ne može biti veća od polovine mjesečne zarade koja je isplaćena zaposlenom prije odluke o odobrenju zajma. Na ovaj način se određuje najveći iznos zajma koji se može odobriti zaposlenom.

Vraćanje zajma se vrši iz zarade, odnosno naknade zarade zaposlenog, počev od isplate zarade u prvom narednom mjesecu u odnosu na mjesec u kome je isplaćen zajam.

Na zahtjev zaposlenog One Crna Gora može u opravdanim slučajevima (vanredne okolnosti, bolest u porodici i sl.) produžiti vraćanje zajma najduže za 3 mjeseca.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 28 of 50	

Odluku o odobrenju zajma donosi Izvršni direktor (CEO) ili lice koje on ovlasti.

Ugovor o zajmu sa zaposlenim potpisuje Izvršni direktor (CEO) ili lice koje on ovlasti. Ugovor obavezno sadrži: iznos zajma, u koje svrhe se daje zajam, rok vraćanja zajma i saglasnost zaposlenog da mu One Crna Gora iz zarade vrši obustave rate zajma. Takođe, u ugovoru mora postojati odredba da se zaposleni obavezuje na vraćanje zajma u ugovorenom roku u slučaju neplaćenog odsustva, mirovanja radnog odnosa ili prestanka radnog odnosa u One Crna Gora.

Novi zajam se ne može odobriti dok se u potpunosti ne vrati ranije odobreni zajam.

7.27 *Pomoć samohranim roditeljima i roditeljima sa djecom sa smetnjama u razvoju*

One Crna Gora će samohranim roditeljima i roditeljima djece sa smetnjama u razvoju, jednom godišnje, po mogućnosti u avgustu mjesecu, isplatiti jednokratnu pomoć u visini od 250 EUR neto, nezavisno od broja djece zaposlenog.

7.28 *Pomoć zaposlenima na radnim mjestima izuzetno opasnim po život i zdravlje*

One Crna Gora će zaposlenima koji rade na terenu na poslovima održavanja i implementacije mobilne i fiksne mreže isplaćivati mjesečno fiksnu naknadu od 50 EUR neto, dok će zaposlenima koji te poslove obavljaju na visini isplaćivati fiksnu mjesečnu naknadu od 100 EUR neto.

One Crna Gora u saradnji sa sindikatom će donijeti posebnu odluku o poslovima, odnosno pozicijama koje stiču pravo na ovu naknadu.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 29 of 50	

8. Razvoj i učenje

One Crna Gora Proces razvoja je obavezni godišnji proces razvoja osmišljen za sve zaposlene. Proces razvoja je osmišljen da omogući jedinstven pristup za postavljanje ciljeva, identifikovanje potreba napredovanja, procjenu rada i ponašanja i dalje praćenje razvoja. Cilj je da se Kompaniji omogući da održi konkurentnost, kroz efektivno upravljanje rezultatima rada.

One Crna Gora teži da stvori sredinu u kojoj se razmjenjuju i stalno stiču nova znanja. One Crna Gora zna da je od kritične važnosti da zadrži visoko stručne, kvalifikovane i dobro motivisane zaposlene.

Zaposleni u One Crna Gora imaju pravo na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u skladu sa aktom One Crna Gora – Pravilnik ljudskih resursa.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 30 of 50	

9. Politika službenih putovanja i naknade

One Crna Gora je globalna kompanija i od zaposlenih se redovno očekuje da putuju kako bi mogli da obavljaju obaveze vezane za njihov rad u ime One Crna Gora.

9.1 Osnovna pravila

Menadžeri su odgovorni da putovanja njihovih zaposlenih budu uvijek u skladu sa potrebama Kompanije. Sva službena putovanja moraju biti unaprijed odobrena.

Pravilnik službenih putovanja i naknada je uređena aktom One Crna Gora - Pravilnik službenih putovanja (Travel Policy).

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 31 of 50	

10. Zaštita zdravlja, bezbjednost na radnom mjestu, zaštita životne sredine i socijalno osiguranje

One Crna Gora naglašava da je potrebno da zaposleni pokažu da su svjesni mogućnosti nesreća na radu i vjeruje da preventivne mjere smanjuju rizik klije ljudi i imovine. One Crna Gora od zaposlenih očekuje da poštuju mjere bezbjednosti koje se neprekidno primjenjuju kako bi se smanjio rizik od neželjene štete i bolesti.

Osiguranje ne spriječava nesrećne slučajeve da se dogode, ali olakšava moguće posljedice takvih slučajeva. One Crna Gora će obezbjediti osiguranje koje na pravi način osigurava zaposlene u slučaju neželjene nesreće.

10.1 *Zabrana pušenja*

Pušači su dobrodošli, ali One Crna Gora radi u nepušačkom okruženju. Pušenje je dozvoljeno samo u određenim područjima van zgrade. Od zaposlenih koji su pušači očekuje se da ograniče pauze za pušenje i da prekidaju rad na što je moguće kraće vrijeme.

10.2 *Alkohol i narkotici*

One Crna Gora neće imati tolerancije u slučaju da je Zaposleni pod uticajem alkohola ili narkotika dok je na poslu ili van posla u toku redovnog radnog vremena, kao i za upotrebu alkohola ili narkotika van rada do mjere u kojoj to smanjuje radnu efikasnost Zaposlenog. Oni škode radu i produktivnosti i predstavljaju ozbiljnu prijetnju zdravlju, bezbjednosti i čitavom radnom okruženju.

Ako se, shodno dužnosti i lokalnoj kulturi, očekuje da Zaposleni pije alkoholna pića tokom poslovne večere, konzumiranje alkohola je dozvoljeno sve dok to odobrava menadžer Zaposlenog i samo ako je konzumiranje alkohola umjereno.

Korišćenje legalnih narkotika (ljekova) bez preporuke ljekara ili suprotno preporuci ljekara, a koje korišćenje može imati posledice po radne sposobnosti zaposlenog i nanijeti štetu One Crna Gora ili korišćenje, posjedovanje, distribucija ili prodaja ilegalnih narkotika (ljekova) na radnom mjestu u One Crna Gora ili drugim poslovnim lokacijama One Crna Gora je strogo zabranjeno.

Ukoliko se Zaposleni ne pridržava prethodno navedenog smatraće se da je zaposleni izvršio povredu radne obaveze što za posljedicu može imati i prestanak radnog odnosa, odnosno otkaz ugovora o radu zaposlenom.

U cilju zaštite prava, interesa i dobara Poslodavca, Poslodavac može donijeti odluku o imenovanju komisije od 3 (tri) člana, radi pregleda radnih lokacija Poslodavca i kontroli Zaposlenih, ukoliko postoji opravdana sumnja da određeni Zaposleni, ili grupa Zaposlenih koriste legalne i nelegalne narkotike i/ili alkohol suprotno odredbama ovog člana 10.2. Kolektivnog ugovora. U odluci o imenovanju komisije Poslodavac će navesti: radnu lokaciju u kojoj se obavlja pregled, ime i prezime Zaposlenog koji će biti podvrgnut kontroli i dva (2) lica koja će sa strane Poslodavca biti članovi Komisije. Poslodavac će predmetnu Odluku dostaviti Sindikatu koji će imenovati trećeg člana Komisije. Sindikat će dostaviti odluku o imenovanju trećeg člana Komisije iz reda Sindikata Poslodavcu u roku od 3 (tri) dana počev od prijema

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 32 of 50	

odluke Poslodavca. Članovi Komisije zajednički dogovaraju način i mere koje će preduzeti radi izvršenja pregleda/kontrole i obavezni su da o svim preduzetim radnjama sačine zapisnik/e koji će potpisati svi članovi komisije i isti će dostaviti Poslodavcu. Članovi komisije će između sebe izabrati jedno lice koje će rukovoditi radom komisije. Komisija može Zaposlenog, koji je naveden u odluci Poslodavca, uputiti na ciljani lekarski pregled u roku koji će odrediti Komisija i obavijestiti o tome Zaposlenog pisanim putem. Ako Zaposleni označen u odluci Poslodavca iz ovog stava bez opravdanog razloga, odbije da se podvrgne kontroli u smislu ovog stava i/ili odbije da ode na ljekarski pregled na koji je upućen od strane Komisije, smatra se da Zaposleni čini povredu radne obaveze i Poslodavac može protiv istog pokrenuti disciplinski postupak.

10.3 *Odgovornosti na sprovođenju zaštite na radu*

Zaposleni ima pravo na bezbjednost i zdravlje na radu u skladu sa zakonom, a Poslodavac je dužan da Zaposlenom obezbjedi zaštitu života i zdravlja u skladu sa zakonom, drugim propisima i opštim aktom - Pravilnikom o zaštiti na radu One Crna Gora. Sindikat ima pravo da se neposredno upozna sa preduzetim mjerama za bezbjednost i zdravlje na radu, kao i da predlaže mjere za poboljšanje uslova rada.

10.4 *Predostrožnost, upotreba zdravog razuma i izbjegavanje opasnosti*

One Crna Gora je zainteresovan za zdravlje, bezbjednost i sigurnost svih zaposlenih, kao i za ostale vrijednosti kojima se upravlja u One Crna Gora. Zaposlenima će biti dostavljena informacija o bezbjednosti radnog mjesta, o pitanjima sigurnosti i zdravstvenim pitanjima kroz redovnu internu komunikaciju preko obuke, na sastancima timova, intranetom i na tabli za oglase i od zaposlenih se očekuje da ih poštuju.

Posebne aktivnosti vezane za zaštitu zdravlja, bezbjednost na radu i zaštitu radne sredine kao što su revizija bezbjednosti, procjena rizika radnih mjesta i pregledi vode se tako da osiguraju prava zaposlenih u vezi sa pitanjima zdravlja, bezbjednosti i okruženja na poslu.

10.5 *Prevenција invalidnosti i aktivan medicinski godišnji odmor*

Poslodavac može da obezbjedi sredstva za prevenciju radne invalidnosti i aktivan medicinski godišnji odmor zaposlenih.

10.6 *Osiguranje na radu*

One Crna Gora, u saglasnosti sa Zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju Crne Gore, obezbjeđuje osiguranje koje pokriva Zaposlenog tokom njegovog/njenog redovnog radnog vremena, uključujući i poslovna putovanja. Osiguranje pokriva, sa datim ograničenjima i pod datim uslovima, povrede nastale usljed rada koje vode privremenoj nesposobnosti, medicinskom tretmanu, trajnoj invalidnosti i smrti. Precizni uslovi o navedenom osiguranju mogu se dobiti u Direkciji za upravljanje ljudskim resursima.

10.7 *Osiguranje van rada*

One Crna Gora, u saglasnosti sa važećim Zakonom o zdravstvenom osiguranju Crne Gore, obezbjeđuje zdravstveno osiguranje koje pokriva Zaposlenog van radnog vremena. Osiguranje pokriva, u okviru datih ograničenja i pod datim uslovima, posljedice nastale usljed povreda i bolesti. Prava iz ovog obaveznog osiguranja su a) pravo na zdravstvenu zaštitu, b) pravo na naknadu zarade tokom privremene spriječenosti za rad (na primjer za vrijeme bolovanja) i c)

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 33 of 50	

pravo na naknadu troškova prevoza učinjenih radi primjene zdravstvene zaštite. Precizni uslovi o navedenom osiguranju, mogu se dobiti u Direkciji za upravljanje ljudskim resursima.

U zavisnosti od poslovne odluke i finansijskih prilika, Poslodavac može u partnerstvu sa Sindikatom zaključiti ugovor o pristupanju dobrovoljnom zdravstvenom osiguranju.

10.8 Penzije

Na zaposlene u One Crna Gora primjenjuje se važeći *Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju* Crne Gore. Obavezno penzijsko osiguranje obezbjeđuje prava Zaposlenih u slučaju starosti. Posebno značajan dio za zaposlene je dio koji se odnosi na *prestanak radnog odnosa* zbog starosti.

10.9 Prijava na socijalno osiguranje i umanjnja

One Crna Gora će obračunati zarade i kod nadležnog organa uplatiti doprinose za obavezno socijalno osiguranje, koje se odnose na zdravstvo, osiguranje od nesrećnog slučaja, osiguranje u slučaju nezaposlenosti i penzijsko i invalidsko osiguranje i sve u skladu sa zakonom.

10.10 Dobrovoljno penzijsko osiguranje

Poslodavac može, u skladu sa svojim mogućnostima, zaposlenima omogućiti dobrovoljno penzijsko osiguranje.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 34 of 50	

11. Disciplinski postupak i disciplinska odgovornost

Da bi se postigao što bolji odnos između Poslodavca i Zaposlenog i umanjili nesporazumi, One Crna Gora je ovim Ugovorom utvrdio proceduru prijave kršenja radne obaveze, kao i povrede radne obaveze. Disciplinski postupak će se voditi po odredbama Zakona o radu.

11.1 Prijava kršenja

Svaki zaposleni ima pravo i obavezu da, bez odlaganja, prijavi postojanje sumnje da je određeni zaposleni i/ili grupa zaposlenih učinio/la određenu povredu radne obaveze, ako zaposleni koji vrši prijavu ima neposredna saznanja o učinjenoj povredi.

Prijava se podnosi neposrednom rukovodiocu Zaposlenog za koga se sumnja da je učinio Povredu ili Izvršnom direktoru, koji će u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom i pozitivnim propisima odrediti dalje postupanje sa ciljem efikasnosti postupka, utvrđivanja relevantnih okolnosti i činjenica, kao i sa ciljem poštovanja fundamentalnih principa u postupku: principa jednakosti strana u postupku, pretpostavke nevinosti, principa nezavisnosti u postupku, prava na privatnost i određivanja objektivne disciplinske sankcije.

11.2 Disciplinska odgovornost

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.

11.3 Povrede radnih obaveza

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 na radu;
5. Odbijanje saradnje sa drugim zaposlenima;
6. Neprimjerena komunikacija sa neposredno pretpostavljenim ili drugim zaposlenima;
7. Vrijeđanje, insinuacije i javno klevetanje neposredno pretpostavljenog i ostalih zaposlenih kod Poslodavca, kao i aktivno učestvovanje u neredima i/ili tuči;
8. Neprofesionalan i neprimjeren odnos prema strankama;
9. Odlazak sa radnog mjesta tokom radnog vremena bez prethodnog obavještenja direktno nadređenog, osim ukoliko to nije moguće iz objektivnih okolnosti;
10. Neopravdano odsustvo sa rada ili neopravdano kašnjenje dva puta u mjesecu duže od 15 minuta;
11. Neobavješćavanje Poslodavca o nastupanju privremene spriječenosti za radu skladu sa Zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom;

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 35 of 50	

12. Učestalo nepridržavanje politike čistih stolova, kao i procedure arhiviranja dokumenata i drugih internih procedura One Crna Gora;
13. Podnošenje izvještaja sa pogrešnim podacima organima Kompanije;
14. Neodazivanje na upućivanje od strane Poslodavca na obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje, kada to zahtijevaju potrebe procesa rada i organizacije posla, ukoliko ne postoje objektivne okolnosti za to;
15. Neodazivanje na poziv Poslodavca da radi prekovremeno u skladu sa Kolektivnim ugovorom i drugim aktima Poslodavca ukoliko ne postoje objektivne okolnosti za to;
16. Propuštanje izvršenja radnje, čime se ometa ili onemogućava proces rada i upravljanja ili druga činjenja i/ili propuštanja čime se Poslodavcu nanosi ili Poslodavac procjenjuje da bi mogla nastati šteta;
17. Ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se otežava izvršenje radnih obaveza;
18. Odbijanje zaposlenog da nosi radno odijelo ili uniformu ili oznaku sa ličnim imenom;
19. Kršenje zabrane pušenja u radnim prostorima i službenim vozilima One Crna Gora gdje je pušenje zabranjeno.

Teže povrede radne obaveze su:

1. Ponavljanje lakših povreda radne obaveze;
2. Neizvršavanje ili nesavjesno, neblagovremeno ili nemarno vršenje radne obaveze, odnosno ako zaposleni neopravdano odbije da izvrši obaveze predviđene ugovorom o radu;
3. Nepravilno raspolaganje povjerenim sredstvima;
4. Zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
5. Svjesna nemarnost ili nepostupanje u skladu sa procedurama, aktima ustanovljenim od strane One Crna Gora, zakonom ili ugovorom o radu;
6. Odavanje poslovne tajne utvrđene aktom Poslodavca;
7. Povreda radnih obaveza koja ima teže posljedice za Poslodavca;
8. Psihičko zlostavljanje ili ponižavanje drugog zaposlenog, sa ciljem ugrožavanja njegovog ugleda, ličnog dostojanstva i integriteta (mobing);
9. Ako se nesavjesno odnosi prema imovini poslodavca ili je pričinio materijalnu štetu ili stvorio mogućnost nastanka štete većih razmjera utvrđenu aktom poslodavca;
10. Zloupotreba podataka o korisnicima;
11. Nepostupanje i svjesno odbijanje da se postupi po nalogima zasnovanim na zakonu od strane direktnog menadžera ili drugog ovlašćenog menadžera;
12. Svjesno zanemarivanje i nepoštovanje kompanijskih procedura o zaštiti na radu;
13. Netačno prikazivanje činjenica i/ili falsifikovanje isprava koje su imale ili mogu biti od uticaja na poslovanje Poslodavca ili donošenje odluka od strane Poslodavca;
14. Neprijavljivanje povreda radne obaveze učinjene od strane drugih zaposlenih ukoliko postoje neposredna saznanja o istim;
15. Pronevjera ili krađa imovine i neovlašćena upotreba pečata;
16. Pogrešno prikazivanje rezultata rada u cilju sticanja neosnovane koristi;
17. Propuštanje izvršenja radnje, čime se ometa ili onemogućava proces rada i upravljanja ili druga činjenja i/ili propuštanja čime se Poslodavcu nanosi ili Poslodavac procjenjuje da bi mogla nastati šteta većih razmjera određenu aktom poslodavca;
18. Ako prije zaključenja ugovora o radu Zaposleni ne obavjesti Poslodavca o bolesti i drugoj okolnosti koja ga sprječava ili bitno ometa u izvršenju obaveza iz ugovora o radu ili koja

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 36 of 50	

ugrožava život ili zdravlje lica s kojima u izvršenju ugovora o radu zaposleni dolazi u dodir;

19. Odbijanje obavljanja poslova na kojima je zaposleni raspoređen ugovorom o radu;
20. Uporno i neopravdano izostajanje sa rada uključujući i uporno kašnjenje;
21. Neopravdano odsustvo tri (3) uzastopna radna dana ili 5 radnih dana sa prekidima u toku 3 mjeseca;
22. Nasilničko, nedolično ili uvrijedljivo ponašanje i izražavanje (usmeno ili pismeno) prema strankama ili zaposlenim, ili iskazivanje bilo kakvog oblika netrpeljivosti;
23. Otkrivanje povjerljivih informacija koje su zakonom, aktom poslodavca ili ugovorom o radu propisane kao povjerljive a koje je Zaposleni saznao u toku rada, ili u vezi sa radom osim ukoliko je otkrivanje tih informacija dozvoljeno zakonom;
24. probn

Poslodavac može otkazati Ugovor o radu Zaposlenom i u drugim slučajevima koji su predviđeni Opštim kolektivnim ugovorom i Granskim kolektivnim ugovorom.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 37 of 50	

12. Pritužbe

Da bi se postigao što bolji odnos između Poslodavca i Zaposlenog i umanjili mogući nesporazumi, One Crna Gora ustanovljava procedure i procese koji pomažu u ukupnoj realizaciji. Procedure i procesi su postavljeni tako da naglašavaju princip komunikacije, u oba smjera.

12.1 Procedura u slučaju pritužbe

Svaki problem Zaposlenog, u slučaju da se pojavi, treba da bude riješen u što kraćem roku. Pretpostavljeni imaju obavezu da budu na raspolaganju za razgovor o bilo kom problemu koji Zaposleni ima u vezi sa svojim poslom, uključujući i tumačenja i primjenu pravila koja utiču na odnos Zaposlenog sa Kompanijom.

Sljedeći postupak treba primijeniti:

- Što je prije moguće Zaposleni treba da razgovara o njegovoj/njenoj pritužbi sa njegovim/njenim neposrednim pretpostavljenim. Dio posla pretpostavljenog je da pomogne u rješavanju problema brzo i pravično.
- Ako je Zaposleni i dalje nezadovoljan odgovorom u pismenoj formi koji je primio, može da se obrati neposrednom pretpostavljenom svog pretpostavljenog (pretpostavljenom višeg ranga). Formalna procedura je pokrenuta kada Zaposleni podnese žalbeno pismo (dopis Zaposlenog u kome navodi predmet pritužbe) neposrednom pretpostavljenom. Procedura može biti prekinuta samo direktnim učešćem Zaposlenog ili na intervenciju Izvršnog direktora (CEO).
- Ako je Zaposleni nakon razgovara o pritužbi sa njegovim/njenim pretpostavljenim višeg ranga i dalje nezadovoljan dobijenim odgovorima, on/ona može predstaviti svoj slučaj nadležnom Direktorima Direkcije.
- Ako slučaj i dalje nije riješen, Direktor upravljanje ljudskim resursima će razmotriti slučaj. Direktor Direkcije može sprovesti konsultacije sa licima koja su uključena u slučaj. Na kraju Direktor Direkcije daje preporuku Izvršnom direktoru (CEO) u pisanoj formi.
- Odluka Izvršnog direktora (CEO) biće konačan stav One Crna Gora.

Cijela procedura, od momenta podnošenja njegove/njene pritužbe (kroz Žalbeno pismo) do vremena kada Zaposleni dobije konačan stav One Crna Gora (Odluku Izvršnog odbora), neće trajati duže od četiri (4) nedelje.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 38 of 50	

13. Neostvarivanje rezultata rada i udaljenje sa rada

U cilju postizanja što boljih rezultata rada, One Crna Gora propisuje proces utvrđivanja znanja i sposobnosti odnosno rezultata rada a sa ciljem uspješnog poslovanja kompanije. Dobri pojedinačni rezultati svakog pojedinca su preduslov za zajednički uspjeh.

13.1 Ocjena rezultata rada

Ocjena rezultata rada vrši tokom cijelog radnog angažovanja, upoređivanjem ostvarenih rezultata na postavljenim ciljevima sa prethodno definisanim očekivanjima ostvarenja. U zavisnosti od radnog mjesta, ocjena rezultata rada može se obavljati na kvartalnom nivou, mjesečnom ili češće ukoliko proces rada to zahtjeva i/ili dozvoljava.

Ako Zaposleni ne ostvaruje rezultate rada odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, One Crna Gora može preduzeti sljedeće korake:

13.1.1 Usmena povratna informacija o neostvarivanju rezultata rada

Neposredni pretpostavljeni Zaposlenog može da usmeno da povratnu informaciju Zaposlenom i obrazloži zašto su rezultati rada Zaposlenog ocijenjeni kao niži od postavljenih očekivanja i ciljeva odnosno da nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi. Takođe, dužan je da sa Zaposlenim razgovara o tome kako se rezultati rada mogu poboljšati i u kom vremenskom roku se to očekuje (ne kraćem od trideset (30) dana). Nakon davanja ove usmene informacije neposredni pretpostavljeni će sačiniti bilješku o tome u formi mejla koji dostavlja Zaposlenom.

13.1.2 Pisano upozorenje

Neposredni pretpostavljeni može da, u saradnji sa Ljudskim resursima, pisanim putem upozori Zaposlenog da ne ostvaruje rezultate rada u odnosu na postavljena očekivanja i ciljeve odnosno da nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi. Ovo pisano upozorenje u formi mejla uputiće neposredno pretpostavljeni zaposlenom i dati u kopiji rukovodiocu sektora i Ljudskim resursima, navodeći razloge za upozorenje, kao i plan za poboljšanje rezultata rada i/ili potrebnih znanja i sposobnosti za poslove na kojima radi.

Ako nakon prvog pisanog upozorenja ne dođe do zadovoljavajućeg poboljšanja, na preporuku neposrednog pretpostavljenog, Direktor ljudskih resursa će izdati drugo upozorenje. Ovo upozorenje poziva se na prvo pisano upozorenje i imaće sve osnove zbog kojih se i daje upozorenje, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uzlovi za otkaz i upozorenje da će se Zaposlenom otkazati Ugovor o radu, a u skladu sa Zakonom. Poslodavac će ostaviti Zaposlenom rok od najmanje 5 radnih dana da se izjasni na navode iz drugog pisanog upozorenja.

13.2 Otkazni rok

U slučaju otkaza Ugovora o radu, po ovom osnovu, otkazni rok ne može biti kraći od 30 dana.

13.3 Privremeno udaljenje sa rada - suspenzija

Zaposleni može biti privremeno udaljen sa svog radnog mjesta, u sljedećim slučajevima:

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 39 of 50	

- ako je zatečen u vršenju povrede radne obaveze za koju je predviđeno izricanje mjere prestanka radnog odnosa, odnosno raskida ugovora o radu;
- ako je zaposlenom određen pritvor, od prvog dana pritvora, dok pritvor traje;
- ako je protiv njega pokrenut krivični postupak zbog krivičnog djela učinjenog u radu ili u vezi sa radom.

Zaposlenom će za vrijeme udaljenja pripadati naknada u iznosima propisanim Zakonom. Ako je, tokom perioda udaljenja Zaposlenog donijeta odluka da Zaposlenom prestane radni odnos, njegov ili njen radni odnos prestaje danom donošenja odluke kojom se zaposlenom oglašava odgovornim.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 40 of 50	

14. Prevencija i zaštita zlostavljanja na radu

One Crna Gora je Obavještenjem Zaposlenima o zabrani vršenja mobinga, pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa vršenjem mobinga, načinom prepoznavanja i mogućnostima zaštite od mobinga propisao pravila ponašanja poslodavca One Crna Gora i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu i u vezi sa radom i unapređenjem odnosa na radu; postupak zaštite Zaposlenih koji smatraju da su izloženi zlostavljanju na radu i u vezi sa radom, kao i druga pitanja u vezi navedenog.

Radi prevencije i zaštite od zlostavljanja One Crna Gora će, uz konsultaciju sa reprezentativnim sindikatom, odrediti lice za posredovanje u slučaju pokretanja postupka za zaštitu od mobinga.

Obavještenje zaposlenima će biti dostupno na kompanijskom portalu.

One Crna Gora će, uz konsultaciju sa reprezentativnim sindikatom, donijeti Obavještenje zaposlenima o zabrani vršenja mobinga, pravima, obavezama i odgovornostima u vezi sa vršenjem mobinga, načinom prepoznavanja i mogućnostima zaštite od mobinga u One Crna Gorau.

Radi prevencije i zaštite od zlostavljanja One Crna Gora će, uz konsultaciju sa reprezentativnim sindikatom, odrediti lice za posredovanje u slučaju pokretanja postupka za zaštitu od zlostavljanja na radu.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 41 of 50	

15. Prestanak radnog odnosa

U toku primjene ovog Kolektivnog ugovora, neki od Zaposlenih napustiće One Crna Gora iz različitih razloga. Zaposleni koji napuštaju Kompaniju tretiraće se sa poštovanjem bez obzira na razlog zbog koga odlaze. One Crna Gora želi da se bivši Zaposleni sjeća Kompanije kao odličnog mjesta za rad, kao i načina na koji je prestao njegov radni odnos u Kompaniji.

15.1 Istek roka na koji je zasnovan radni odnos

Ukoliko je radni odnos zasnovan na određeno vrijeme, istekom roka na koji je radni odnos zasnovan, prestaje radni odnos Zaposlenom.

Ukoliko je radni odnos zasnovan uz probni rad, pa zaposleni ne pokaže potrebne radne i stručne sposobnosti, prestaje mu radni odnos u skladu sa Zakonom.

Pripravniku radni odnos prestaje istekom pripravnčkog staža.

15.2 Starosna penzija

U skladu sa Zakonom, sa 66 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, One Crna Gora može da odluči da otkáže Ugovor o radu i raskine radni odnos sa Zaposlenim. Ovo se primjenjuje, osim u slučaju da se One Crna Gora i Zaposleni drugačije sporazumiju.

15.2.1 Otpremnina u slučaju odlaska u penziju

U slučaju kada prestaje radni odnos radi korišćenja prava na penziju ili pri prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti kod Poslodavca, Zaposleni ima pravo na otpremninu čija visina zavisi od dužine radnog staža ostvarenog u Kompaniji, i to:

- 5 (pet) prosječnih zarada za Zaposlenog sa radnim stažom u Kompaniji do 20 godina;
- 7 (sedam) prosječnih zarada za Zaposlenog sa radnim stažom u Kompaniji od 20 do 30 godina;
- 8 (osam) prosječnih zarada za Zaposlenog sa preko 30 godina radnog staža u Kompaniji.

Kao osnovica za obračun otpremnine iz stava 1 ovog člana uzima se prosječna zarada u Kompaniji ili lična zarada Zaposlenog (isplaćena od strane Poslodavca za mjesec koji prethodi mjesecu u kome se vrši isplata), zavisno od toga šta je za Zaposlenog povoljnije.

Ukoliko je Granskim kolektivnim ugovorom utvrđen povoljniji iznos otpremnine u odnosu na iznose iz ovog člana, primjenjivaće se odredbe Granskog kolektivnog ugovora.15.3 Sporazum između zaposlenog i poslodavca

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma Poslodavca i zaposlenog.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 42 of 50	

15.4 Otkaz od strane Zaposlenog

Ako Zaposleni želi da otkáže Ugovor o radu, mora podnijeti otkaz u pisanom obliku svom neposredno pretpostavljenom. Otkazni rok biće u skladu sa Ugovorom o radu i zakonom (najmanje 30 dana), ali Poslodavac i Zaposleni mogu slobodno da se dogovore oko promjene otkaznog roka.

15.5 Smrt

Ako Zaposleni umre, dok je zaposlen u One Crna Gora, sva potraživanja koja One Crna Gora treba da mu isplati, biće isplaćena licu koje je oglašeno kao nasljednik Zaposlenog u pogledu ovih potraživanja. Ovo pravilo se odnosi na zaradu Zaposlenog. Primjenjuje se i posebna pravila koja se odnose na osiguranje i penziju. Ostale naknade utvrđene su u dijelu "Novčane naknade i beneficije" Politike ljudskih resursa i ovog Ugovora.

15.6 Otkaz od strane Poslodavca

Poslodavac može otkazati ugovor o radu zaposlenom u slučajevima definisanim Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, Granskim kolektivnim ugovorom, ovim Ugovorom i Ugovorom o radu.

15.6.1 Višak zaposlenih

U slučaju viška zaposlenih, Poslodavac je dužan da donese program rješavanja viška zaposlenih, ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promjena doći do prestanka potrebe za radom većeg broja zaposlenih na neodređeno vrijeme, u skladu sa Zakonom o radu.

Ako One Crna Gora utvrdi da postoji višak zaposlenih, u slučaju promjena izazvanih ekonomskih, organizacionim ili tehnološkim razlozima, smanjenja broja izvršilaca na određenim poslovima, ili u slučaju donošenja programa rješavanja viška zaposlenih određivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba vršiće se primjenom kriterijuma utvrđenih zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom i to redosljedom kako su utvrđeni:

1. Ukidanje radnih mjesta;
2. Ako je na istom radnom mjestu zaposleno više izvršilaca primjenjuje se sljedeći kriterijumi: rezultati koji se utvđuju na osnovu obrazložene ocjene neposrednog rukovodioca (godišnje ocjene ili druge posebne ocjene) zasnovane na elementima: stepen ostvarenje ciljeva, kvalitet obavljenog posla, samostalnosti u radu i inovacije, efikasnosti rada, odnosa prema radu, radnim zadacima, kolegama i sredstvima rada, postupanja u skladu sa skupom pravila i principa koji reguliše način rada i poslovanja One Crna Gora a sve vezano za izvršavanje poslova radnog mjesta, plana i drugih pokazatelja. Na osnovu odluke Poslodavca mogu se primijeniti i drugi kriterijumi kao što su dužina radnog staža i sl.

U slučaju odsustva neposrednog rukovodioca, obrazloženu ocjenu daje zamjenik ili rukovodilac višeg ranga.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 43 of 50	

15.6.2 Otpremnine u slučaju viška Zaposlenih

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a nije mu obezbijeđeno nijedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu, poslodavac je dužan da isplati otpremninu u skladu sa sledećim pravilima ili u skladu sa Granskim kolektivnim ugovorom ukoliko je to povoljnije za zaposlenog:

Broj ukupno navršenih godina rada u Kompaniji*	Broj neto zarada** za isplatu otpremnine
3 do 5,99	6
6 do 8,99	7
9 do 11,99	8
12 do 15,99	9
16 do 18,99	10
19 do 21,99	11
22 do 24,99	13
Preko 25	14

*u svrhu ovog člana, Kompanija podrazumijeva: One Crna Gora, Telenor Crna Gora, Telenor Srbija, Telenor Bugarska, Telenor Madjarska, Telenor ASA, MNNews doo, Telenor Direct MNE doo i Telenor Common Operation Zartkoruen Mukodo Reszvenytarsasag.

** pod neto zaradom se podrazumijeva ugovorena neto zarada i neto po osnovu minulog rada kao i dodaci za topli obrok, regres, prevoz i prosjek naknade za pasivno dežurstvo u prethodna 3 meseca.

Za zaposlene koji imaju fiksno varijabilnu zaradu neto zarada je prosjek zarada koje je zaposleni primio u poslednja 3 meseca bez poreza i doprinosa uključujući neto varijabilni dio.

Iznos otpremnine obračunat prema kriterijumima iz prethodne tabele se dodatno uvećava sledećim kategorijama zaposlenih:

Kriterijum za uvećanje	Broj neto zarada* za isplatu otpremnine
Preko 50 godina života	2
Preko 55 godina života	3
Preko 60 godina života	4
Samohrani roditelj	2**
Zaposleni koji rade na održavanju i implementaciji mobilne i fiksne mreže	2***
Zaposleni koji rade na održavanju i implementaciji mobilne i fiksne mreže (rad na visini)	3***

* pod neto zaradom se podrazumeva ugovorena neto zarada i neto po osnovu minulog rada kao i dodaci za topli obrok, regres, prevoz i prosjek naknade za pasivno dežurstvo u prethodna 3 meseca.

Za zaposlene koji imaju fiksno varijabilnu zaradu neto zarada je prosjek zarada koje je zaposleni primio u poslednja 3 meseca bez poreza i doprinosa uključujući neto varijabilni dio.

** nezavisno od broja djece

*** Zaposleni definisani u članu 7.28

Samohranim roditeljem u smislu ovog člana, smatra se roditelj koji samostalno (drugi roditelj ne pruža materijalnu podršku, odnosno ne daje izdržavanje ili je preminuo) izdržava maloljetnu

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 44 of 50	

djecu ili djecu koja su na redovnom školovanju ili redovni studenti, što dokazuju dokumentacijom u skladu sa zahtjevom poslodavca.

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

Zaposlenom licu sa invaliditetom koji je proglašen tehnološkim viškom, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava predviđenih programom iz člana 167 stav 2 tačka 6 Zakona o radu, poslodavac je dužan da isplati otpremninu:

- najmanje u visini 24 prosječne zarade, ako je invalidnost prouzrokovana povredom van rada ili bolešću;
- najmanje u visini 36 prosječnih zarada, ako je invalidnost prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću.

Visina otpremnine iz prethodnog stava ovog člana pod 2), za zaposleno lice sa invaliditetom utvrđuje se na osnovu prosječne zarade poslodavca, ako je to za njega povoljnije. Za lice sa invaliditetom primijenice se uvijek veći iznos od sledeće dvije kategorije: prosječna zarada kod poslodavca u prethodnom polugodištu ili prosječna zarada zaposlenog u prethodnom polugodištu.

Otpremnina se isplaćuje Zaposlenom u skladu sa ovim Kolektivnim ugovorom ili Granskim kolektivnim ugovorom, ako je to povoljnije za Zaposlenog.

15.7 Imovina Kompanije

Kada Zaposleni napušta One Crna Gora, od njega će se tražiti da preda svu imovinu i stvari koje pripadaju Kompaniji, a koje su mu date na korišćenje, kao na primjer ali ne ograničavajući se na ID kartice, kompjutere, mobilne telefone u vlasništvu Kompanije. Ovo će se, po pravilu, izvršiti posljednjeg dana koji Zaposleni provodi na radu u One Crna Gora. U nekim slučajevima, Poslodavac može odstupiti od ovog pravila, posebno ako je u pitanju prestanak radnog odnosa kod One Crna Gora usled kršenja radnih obaveza ili kada se Zaposleni zapošljava kod drugog poslodavca na poslu koji se može definisati kao konkurencija One Crna Gora. U tom slučaju, One Crna Gora može tražiti od Zaposlenog predaju imovine u kraćem roku.

15.8 Zaštita od otkaza po osnovu viška zaposlenih

One Crna Gora ne može donijeti odluku o prestanku radnog odnosa po osnovu viška zaposlenih roditelju koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranom roditelju koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licu koje koristi neko od navedenih prava, odnosno u skladu sa Zakonom o radu.

One Crna Gora ne može donijeti odluku o prestanku radnog odnosa po osnovu viška invalidu rada koji je invalidnost stekao radom u One Crna Gora, bez njegove saglasnosti.

15.9 Dobrovoljni odlazak iz kompanije uz isplatu otpremnine

Zaposleni koji želi da dobrovoljno i jednostrano napusti kompaniju uz isplatu otpremninu može podnijeti zahtjev za jednostani raskid radnog odnosa uz isplatu otpremnine u iznosu od šest mjesečnih zarada i visinom zarade iz člana 15.6.2.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 45 of 50	

Zaposleni stiče mogućnost na podnošenje zahtjeva iz prethodnog stava nakon navršenih 15 godina rada u kompaniji.

Zaposleni zahtjev podnosi relevantnom Izvršnom direktoru (CxO) i Izvršnom direktoru za upravljanje ljudskim resursima (CHRO), dok Izvršni direktor (CEO) One Crna Gora može odobriti zahtjev u skladu sa procjenom top menadžmenta i mogućnostima kompanije.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 46 of 50	

16. Odnosi sa Sindikatom

Sindikat želi da doprinese promociji vizija vrijednosti One Crna Gora i osporavanju ustaljenog poretka stvari.

16.1 Sindikat zaposlenih

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja. One Crna Gora će omogućiti sindikatu da aktivno učestvuje u radu Kompanije bitnom za oblast rada, materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih u skladu sa zakonom i ovim ugovorom. U skladu sa tim, One Crna Gora će obavještavati Sindikat o:

- uslovima poslovanja One Crna Gora;
- perspektivama položaja One Crna Gora na tržištu telekomunikacionih usluga;
- organizacionim promjenama u One Crna Gora;
- planovima stručnog osposobljavanja i usavršavanja;
- raspoređivanju zaposlenih na nove poslove.

One Crna Gora je saglasan da svaki zaposleni dobije mogućnost kreativnog doprinosa i unapređenja poslovnih procesa Kompanije. Zaposleni mogu takve predloge upućivati i Sindikatu. Sindikat će ove predloge, uz stručnu podršku, prosljeđivati odgovarajućoj organizacionoj cjelini koja je obavezna da Sindikat obavijesti o svom stavu prema iznijetom predlogu.

One Crna Gora će obavještavati ovlašćenog predstavnika Sindikata na sastancima o:

- isplaćenim prosječnim zaradama zaposlenih sa indeksom rasta u odnosu na prethodni mjesec (mjesečno, kvartalno i godišnje) i predlogu strateškog i godišnjeg plana One Crna Gora;
- polugodišnjem i godišnjem izvještaju o poslovanju One Crna Gora, odnosno njegovih djelova, kao i učešću zarada i troškova rada u ukupnim troškovima poslovanja Kompanije, koji se nalaze na intranetu (kompanijski portal);
- tromjesečnom izvještaju o broju i strukturi zaposlenih sa kojima je zasnovan i prekinut radni odnos;
- šestomjesečnom i godišnjem izvještaju o stanju bezbjednosti i zdravlja na radu, mjerama za poboljšanje uslova rada i zaštite zdravlja zaposlenih;
- predlozima odgovarajućih akata i odluka kojima se, u skladu sa ovim ugovorima, uređuju pitanja iz oblasti rada, zarada, materijalno-socijalnog položaja, kao i druga pitanja značajna za zaposlene.

Sindikat može predložiti i druga pitanja osim gore navedenih, ako su od značaja za zaposlene.

16.2 Prioriteti Sindikata

One Crna Gora će omogućiti Sindikatu da ima svog predstavnika u svim odborima, fondovima, komisijama i radnim grupama koje će razmatrati i odlučivati o standardizaciji, nabavci i korišćenju sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu, bezbjednost i zdravlje na radu, prevenciju radne invalidnosti, dobrovoljno penzijsko osiguranje, solidarnu pomoć, sport, rekreaciju i kulturu u okviru Kompanije.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 47 of 50	

16.3 *Uslovi rada Sindikata*

One Crna Gora obezbjeđuje uslove za rad i djelovanje Sindikata, u skladu sa zakonom i ovim Ugovorom. Aktivnost sindikalnog predstavnika neće biti spriječena ili ometana, ukoliko on djeluje u skladu sa Statutom sindikata, Zakonom, ovim Ugovorom i drugim propisima.

One Crna Gora će bez naknade troškova obezbjediti sljedeće uslove za rad Sindikata:

- korišćenje odgovarajućih prostorija za redovan rad i sastanke Sindikata - u sjedištu One Crna Gora, odnosno organizacionih djelova Poslodavca;
- tehničku pomoć (upotrebu telefona, telefaksa, računarske tehnike i opreme, kopiranje materijala i upotrebu službenog vozila);
- obračun i naplatu članarine i ostalih sredstava prema aktima Sindikata;
- organizovanje i održavanje sindikalnih sastanaka članstva, koji na godišnjem nivou ne mogu trajati duže od 12 časova, pod uslovom da se time ne remeti proces rada;
- kreiranje vebajta (website) kako na internetu, tako i na intranet mreži Poslodavca, kao i sopstvenu uređivačku politiku informisanja zaposlenih, odnosno članova Sindikata.

16.4 *Predstavnik Sindikata*

Sindikalne organizacije će izabrati ili imenovati ukupno tri (3) sindikalna predstavnika, i to dva (2) sindikalna predstavnika će izabrati „Promonte Sindikat“, dok će jedan (1) predstavnik biti izabran od strane „Telenor CO MNE sindikata“ koji će ih zastupati. Izabrani predstavnik smatra se ovlašćenim predstavnikom Sindikata.

Ovlašćeni predstavnici sindikata iz prethodnog stava za vrijeme obavljanja sindikalnih aktivnosti i šest mjeseci nakon prestanka tih aktivnosti, ne mogu biti pozvani na odgovornost i proglašeni kao zaposleni za čijim radom je prestala potreba u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti, raspoređeni na drugo radno mjesto kod istog ili drugog poslodavca u vezi sa obavljanjem sindikalnih aktivnosti (ali ne i iz drugih razloga) ili na drugi način dovedeni u nepovoljniji položaj, ukoliko postupaju u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim Ugovorom i ugovorom o radu.

Ako predstavnik sindikata iz stava 2. ovog člana ne postupa u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom, ovim Ugovorom i ugovorom o radu, poslodavac može da mu otkáže ugovor o radu.

Sindikat je u obavezi da obavijesti One Crna Gora o svakoj promjeni ovlašćenih predstavnika sindikata.

One Crna Gora će predstavniku Sindikata omogućiti odsustvovanje sa rada radi prisustvovanja sindikalnim sastancima, konferencijama, sjednicama i kongresima, kao i drugim sindikalnim aktivnostima, u skladu sa zakonom.

Predstavniku Sindikata koji za potrebe sindikata odlazi van svog mjesta rada izdaje se nalog za putovanje, u svemu u skladu sa Politikom službenih putovanja.

U cilju nesmetanog obavljanja poslova za One Crna Gora i omogućavanja obavljanja sindikalnih aktivnosti u skladu sa zakonom, Opštim kolektivnim ugovorom i ovim Ugovorom, ovlašćeni predstavnici reprezentativnog sindikata, za vreme obavljanja funkcije, imaju pravo na srazmjerno uvećanje osnovne zarade za iznos koji ostvaruju za 40 sati redovnog rada mjesečno.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 48 of 50	

16.5 *Finansiranje Sindikata*

One Crna Gora će Zaposlenom koji je član sindikata, na ime sindikalne članarine, odbiti iznos od zarade na osnovu njegove pismene izjave (pristupnice, u skladu sa Statutom sindikata) i taj iznos uplatiti na odgovarajući račun Sindikata.

One Crna Gora, u okviru budžetskih sredstava za tekuću poslovnu godinu, u skladu sa svojim mogućnostima može da planira i finansijska sredstva u cilju obezbjeđivanja uslova za rad Sindikata. Prilikom planiranja sredstava, One Crna Gora će uzeti u obzir nivo opredjeljenih sredstava, obim i svrhu angažovanja istih od strane Sindikata iz prethodne poslovne godine.

Posebnim sporazumom, između One Crna Gora i Sindikata mogu se regulisati i druga prava vezana za uslove za rad Sindikata, tj dodatna sredstva za realizaciju istih, njihova namjena i posebni uslovi vezani za upotrebu dodatnih sredstava.

Dodatna sredstva se namjenski mogu naročito koristiti i to:
za realizaciju zajedničkih projekata koji doprinose ostvarivanju razvojnih ciljeva One Crna Gora i od značaja su za sve zaposlene;
za profesionalizaciju sindikalnih funkcija i rada stručnih tijela Sindikata.

Ovako angažovana sredstva iz prethodnog stava moraju da budu u skladu sa principima poslovne politike One Crna Gora u oblasti povećanja produktivnosti rada i racionalizacije troškova.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 49 of 50	

17. Važenje i otkaz Kolektivnog ugovora

17.1 Period važenja Kolektivnog ugovora

Ovaj Kolektivni ugovor se zaključuje na period od tri godine. Svaka ugovorna strana može da podnese pisani zahtjev za otkaz ovog Ugovora u svako doba, s tim da otkazni rok iznosi 180 (sto osamdeset) dana od dana uručenja zahtjeva predstavniku druge ugovorne strane. Po isteku roka iz prethodnog stava ovaj Kolektivni ugovor prestaje da važi, ako se učesnici ovog ugovora drugačije ne sporazumiju. Ugovorne strane su saglasne da će se odredbe ovog Kolektivnog ugovora u cjelosti primjenjivati za vrijeme navedenog otkaznog roka, s tim što su učesnici ovog Kolektivnog ugovora dužni da postupak pregovaranja započnu najkasnije u roku od petnaest (15) dana od dana dobijanja obavještenja o otkazu.

17.2 Izmjene i dopune Kolektivnog ugovora

Ugovorne strane su saglasne da vrše preispitivanje odredbi Kolektivnog ugovora svake godine od dana stupanja na snagu. Svaka ugovorna strana ima pravo da u toku trajanja Kolektivnog ugovora predloži izmjene i dopune, u slučaju izmjene propisa ili nastupanja okolnosti koje onemogućavaju kvalitetniju primjenu pojedinih odredaba Kolektivnog ugovora. Predlagač dostavlja predlog izmjena drugoj ugovornoj strani na razmatranje i usaglašavanje stavova. Ukoliko u roku od 30 (trideset) dana od dana dostavljanja predloga ugovorne strane ne postignu saglasnost o svim iznijetim predlozima, rok za otkaz ovog Ugovora iznosi 90 (devedeset) dana. U navedenom slučaju smatraće se da otkazni rok počinje da teče istekom perioda od 30 (trideset) dana u kome ugovorne strane mogu postići dogovor o izmjenama ovog Kolektivnog ugovora. Ugovorne strane su se saglasile da zajednički prate primjenu ovog Kolektivnog ugovora i da zajednički tumače sporne odredbe. Način zajedničke saradnje biće utvrđen sporazumom Ugovornih strana.

17.3 Rješavanje sporova

One Crna Gora se obavezuje da će osigurati realizaciju svih prava iz sindikalnog organizovanja zaposlenih utvrđenih ratifikovanim konvencijama Međunarodne organizacije rada, zakonom i ovim Kolektivnim ugovorom. Učesnici ovog ugovora su saglasni da se sporovi koji mogu nastati pri zaključivanju, izmjenama i dopunama ovog ugovora, kao i u primjeni ovog ugovora, rješavaju mirnim putem u skladu sa Zakonom o mirnom rješavanju radnih sporova.

17.4 Ostvarivanje prava na štrajk

One Crna Gora zaposlenima garantuje zakonsko pravo na štrajk. U skladu sa zakonom, Zaposleni koji učestvuje u štrajku ne ostvaruje zaradu, već samo pravo na obavezno socijalno osiguranje. One Crna Gora i Sindikat će posebnim aktom zajednički utvrditi međusobne odnose o pitanju odvijanja štrajka kod Poslodavca.

17.5 Prelazne i završne odredbe

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih i Poslodavca, koji nisu regulisani odredbama ovog Ugovora, odgovarajućim politikama, pravilnicima, procedurama, uputstvima i ostalim aktima kod Poslodavca, ili ugovorom o radu, primjenjivaće se odredbe Zakona o radu, Opšti kolektivni ugovor i Granski kolektivni ugovor za telekomunikacije, sa svim budućim izmjenama i dopunama u dijelu koji ima imperativni karakter.

Kolektivni ugovor One Crna Gora DOO	Revizija teksta:	Datum prve verzije:	Datum revizije teksta:	
Pripremili: One Crna Gora DOO Promonte Sindikat Telenor CO MNE Sindikat	Pregledao:	Odobrio:	Strana 50 of 50	

Ovaj Kolektivni ugovor je zaključen i stupa na snagu dana 01.01.2026.godine. Ovaj Kolektivni ugovor je sačinjen u šest originalnih primjeraka na crnogorskom i tri na engleskom jeziku, od kojih svaka ugovorna strana zadržava po dva primjerka na crnogorskom, odnosno po jedan na engleskom jeziku. U slučaju neslaganja, preovlađujuća je verzija na crnogorskom jeziku.

Za poslodavca One Crna Gora DOO
Podgorica:



Izvršni Direktor,
Branko Mitrović



Za sindikat „Promonte Sindikat“:



Predsjednik sindikata,
Jovo Karišik



Za sindikat „Telenor CO MNE“ Sindikat:



Predsjednik sindikata,
Dejan Pavićević

